



Informaplus
FORMAZIONE FORESTALE | FORMATION FORESTIÈRE

GUIDA ALL'APPRENDISTATO IN ITALIA

Report di approfondimento

SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
LISTA DELLE SIGLE	4
01	
L'APPRENDISTATO IN ITALIA	
1. <i>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Art. 43 d.lgs 81/2015)</i>	5
2. <i>Apprendistato professionalizzante (Art. 44 d.lgs 81/2015)</i>	6
3. <i>Apprendistato di alta formazione e ricerca (Art. 45 d.lgs 81/2015)</i>	6
02	
FOCUS SUL SETTORE FORESTALE	7
03	
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	
<i>CARATTERISTICHE E FINALITÀ DEL CONTRATTO</i>	8
<i>DURATA DELLA FORMAZIONE</i>	8
<i>PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE</i>	9
<i>TUTOR O REFERENTE AZIENDALE</i>	9
<i>FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE</i>	9
<i>MODALITÀ DI EROGAZIONE</i>	10
<i>FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE EROGATA DALL'IMPRESA</i>	10
<i>ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE</i>	10
<i>ASPETTI CONTRATTUALI: OBBLIGHI PER L'ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO</i>	11
<i>FORMA E CONTENUTI</i>	11
<i>DURATA DEL CONTRATTO</i>	11
<i>LIMITI ASSUNZIONI</i>	11
<i>TUTELE PER GLI APPRENDISTI</i>	12
<i>LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E ASPETTI RETRIBUTIVI</i>	12
<i>VANTAGGI FISCALI ED ECONOMICI</i>	12
<i>AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO</i>	13
<i>OBBLIGHI E SANZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE</i>	13
04	
SCHEMA DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE	14

PROPOSTA DI COMPETENZE TECNICO - PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE PER IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE DELL'APPRENDISTA NEL SETTORE FORESTALE.....18

ANALISI SWOT – Apprendistato33

05.....

ALTERNANZA SCUOLA E LAVORO
LA CARTA DEI DIRITTI E DEI DOVERI34

06.....

SITOGRAFIA36

INTRODUZIONE

In questo report si cerca di approfondire il tema dell'apprendistato in Italia, confrontandone poi gli aspetti principali con la situazione oggi presente in Francia.

Oltre alle principali caratteristiche dell'apprendistato, verranno illustrate le modalità con cui questo strumento si può declinare nel settore forestale e quali vantaggi offre.

Il documento si chiude infine con indicazioni, sia teoriche che pratiche, volte a guidare l'utente interessato all'attivazione di un percorso di apprendistato, come, ad esempio, i contenuti che potrebbero essere inseriti in un Piano Formativo Individuale.

LISTA DELLE SIGLE

PFI = piano formativo individuale

Naspi = Nuova Prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego

CCNL = contratti nazionale del Lavoro

OPCO = operatori competenti dei settori professionali

01

L'APPRENDISTATO IN ITALIA

Il contratto di apprendistato è regolato dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – e successive modifiche. È un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto.

L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Questa tipologia di contratto presenta dei vantaggi per ambo le parti: chi segue il percorso di apprendistato riceve una formazione strettamente connessa all'ambiente lavorativo, fortemente orientata all'apprendimento pratico e tecnico; il datore di lavoro, a sua volta, oltre a formare un potenziale futuro collaboratore, ha forti riduzioni e agevolazioni fiscali.

I vantaggi per il datore di lavoro, infatti, sono che la retribuzione prevista per la figura dell'apprendista può essere più contenuta rispetto agli altri lavoratori adibiti ad analoghe mansioni. Infatti, l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo. Oltre al particolare sistema retributivo, è previsto un trattamento contributivo agevolato. Sono poi previsti incentivi provinciali finalizzati all'assunzione e conferma di apprendisti.

Ci sono tre tipi di apprendistato:

1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Art. 43 d.lgs 81/2015)

È un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale nazionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

2. Apprendistato professionalizzante (Art. 44 d.lgs 81/2015)

È un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante (il datore di lavoro forma l'apprendista per le competenze che servono all'azienda). La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni o cinque per l'artigianato.

È possibile assumere, in qualunque settore produttivo, soggetti di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni e soggetti senza limiti di età beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca (Art. 45 d.lgs 81/2015)

È un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

02

FOCUS SUL SETTORE FORESTALE

Nell'ambito del progetto Informa Plus, quando abbiamo iniziato ad esplorare le tipologie di apprendistato in relazione al settore forestale, avevamo in mente la qualifica professionale attualmente utilizzata nelle regioni del progetto: Operatore forestale per Piemonte e Liguria, con i rispettivi corsi modulari per raggiungere la qualifica. La Regione Valle d'Aosta ha anch'essa un percorso formativo per operatore forestale e sta approvando una qualifica professionale. Queste qualifiche, però, si riferiscono alla formazione professionale (formazione continua) rivolta a chi già lavora e non sono un percorso educativo riferito ai giovani come è invece l'obiettivo della prima tipologia di apprendistato.

Un altro parziale limite emerso risiede nel fatto che le qualifiche standardizzate sono regionali e non hanno un corrispettivo nelle qualifiche nazionali, le quali sono le uniche a cui si può far riferimento, quando si struttura un percorso di apprendistato di primo tipo.

L'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (1° tipo di apprendistato) si riferisce alla formazione dei giovani, ed in questo caso la qualifica di riferimento per il settore forestale è quella di "operatore agricolo" indirizzo "silvicoltura e salvaguardia dell'ambiente", attivato da **3 scuole in Piemonte** (Ormea, Caluso e Osasco), **2 in Liguria** (Genova e Savona), nessuna in Val d'Aosta. Per la mancanza di un titolo di studio direttamente spendibile nelle imprese forestali è difficilmente pensabile un apprendistato di alta formazione e ricerca.

In definitiva il contratto di apprendistato maggiormente applicabile nel settore forestale è quello professionalizzante.

Per questo motivo è stato svolto un approfondimento sul quest'ultimo e sull'alternanza scuola lavoro, modalità didattica innovativa, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testarle sul campo le attitudini degli studenti, ad arricchirne la formazione e a orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

L'Alternanza scuola-lavoro, obbligatoria per tutte le studentesse e gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori - licei compresi - è un'opportunità per avvicinare gli studenti degli ultimi anni delle superiori alle professioni forestali, che spesso non conoscono minimamente, e per riqualificare la figura del boscaiolo agli occhi dell'opinione pubblica.

03

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

CARATTERISTICHE E FINALITÀ DEL CONTRATTO

Il contratto di apprendistato è regolato dal D.lgs 81/2015 ed è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato e prevede la stipula di un contratto scritto, del patto di prova e del piano formativo individuale (PFI), che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione. Il PFI può essere definito anche in base a moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva.

È un contratto che ha come obiettivo il conseguimento di una **qualificazione professionale** (la formazione dell'apprendista è indirizzata verso quelle che sono le esigenze dell'azienda), con lo scopo di fornire personale qualificato al datore di lavoro alla fine del periodo di apprendistato e non di fornire una "qualifica" con valore giuridico all'apprendista.

È possibile assumere in qualunque settore produttivo soggetti di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni. L'apprendistato professionalizzante può essere, altresì, stipulato per le medesime finalità con soggetti percettori di strumento di sostegno al reddito legati alla disoccupazione (compresi i lavoratori in mobilità), senza vincoli anagrafici.

Il contratto è definito "formativo" perché consente di ottenere una qualificazione attraverso una formazione svolta in parte sul lavoro e in parte presso strutture accreditate, oltre ad un apprendimento tecnico professionale on the job (addestramento).

Si può iniziare un contratto di apprendistato professionalizzante anche alla fine di un contratto di apprendistato per la qualifica, dopo aver conseguito il titolo di studio. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Al termine del periodo formativo, nel caso si intendesse risolvere il rapporto di lavoro, si applica la disciplina dei licenziamenti individuali.

DURATA DELLA FORMAZIONE

Il periodo di formazione previsto ha una durata massima di 3 anni; che diventano 5 anni per i profili professionali riferibili alla figura dell'artigiano. Gli anni di contratto vanno intesi come limite massimo. La formazione (formale) prevista è articolata in **formazione di base e trasversale**, la cui durata è stabilita da regolamentazione regionale in base al titolo di studio dell'apprendista e in **formazione tecnico-professionale**, la cui durata è stabilita con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da accordi interconfederali. La durata della formazione complessiva può essere ridotta sulla base di esperienze professionali già maturate (per la formazione tecnico-professionale) o di precedenti percorsi formativi (per la formazione di base e trasversale).

È previsto anche un limite minimo di contratto pari a sei mesi, tranne per le attività che si svolgono in cicli stagionali individuate dalla contrattazione collettiva.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

È responsabilità del datore di lavoro predisporre, per le competenze tecnico-professionali, un **Piano Formativo Individuale (PFI)** (definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva) in forma sintetica, che è parte integrante del contratto di apprendistato e che deve in particolare contenere:

- la qualificazione professionale e un percorso formativo ad essa coerente;
- i dati relativi all'azienda e all'apprendista;
- l'inquadramento contrattuale;
- i dati del tutor o referente aziendale.

L'apprendista è tenuto a frequentare tutte le ore previste dal PFI.

La contrattazione collettiva e/o gli Enti bilaterali possono definire modelli da utilizzare per la predisposizione del PFI e dettare procedure specifiche.

Può essere adottato dalle imprese il Piano formativo individuale regionale in mancanza o in alternativa ai moduli e formulari previsti dalla contrattazione collettiva.

TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

L'impresa deve avere al suo interno la disponibilità di un tutor o referente aziendale, figura chiave nel percorso di formazione dell'apprendista. Il tutor, che può anche essere il datore di lavoro, assume il ruolo di guida e supporto nella fase di inserimento lavorativo, lo assiste nel percorso di formazione interna e gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

La formazione di base e trasversale si realizza mediante i moduli formativi standard, della durata di **40 ore** ciascuno, di seguito indicati:

- 1) Sicurezza organizzazione e qualità aziendale
- 2) Prevede diversi moduli alternativi:
 - a) Competenze digitali
 - b) Comunicazione in lingua straniera nell'ambiente di lavoro
 - c) Cittadinanza e legalità
- 3) Competenza chiave di cittadinanza

La durata della formazione di base e trasversale è strutturata sulla base del titolo di studio dell'apprendista ed è riferita all'intera durata del contratto di apprendistato:

- **40 ore se in possesso di laurea o titolo di studio superiore;**
- 80 ore se in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di maturità;
- 120 ore se in possesso della sola licenza media inferiore.

La durata della formazione di base e trasversale può essere ridotta per gli apprendisti che hanno già completato percorsi coerenti con la normativa vigente, o parte di essi, in precedenti rapporti di apprendistato stipulati dopo il 1° gennaio 2015.

La durata della formazione di base e trasversale è ridotta anche per gli apprendisti in possesso di **crediti formativi sulla sicurezza** (art. 8 conferenza stato regioni 21.12.2011) relativamente alla **formazione generale sulla sicurezza**.

MODALITÀ DI EROGAZIONE

Offerta formativa pubblica

L'impresa, per la formazione di base e trasversale, può avvalersi dell'offerta pubblica finanziata regionale disponibile per soggetti assunti con durata di **almeno 12 mesi** presso sedi operative presenti sul territorio regionale.

Formazione erogata direttamente dall'impresa

Il datore di lavoro, anche in presenza dell'offerta formativa pubblica finanziata, può erogare avvalendosi di soggetti terzi o direttamente, quindi sotto la propria responsabilità e a proprio carico, le competenze di base e trasversali. In tal caso la formazione non è oggetto di finanziamento pubblico.

L'impresa che eroga direttamente la formazione di base e trasversale deve dichiarare di essere in possesso di requisiti minimi necessari per esercitare la funzione di soggetto formativo (capacità formativa), di seguito elencati:

- risorse umane in possesso di esperienza biennale in docenza o in possesso di titolo di studio secondario con almeno due anni di esperienza professionale in coerenza con le competenze di base e trasversali;
- luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi, e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza.

FORMAZIONE TECNICO PROFESSIONALE EROGATA DALL'IMPRESA

La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono stabilite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE

Concluso il percorso per la formazione di base e trasversale, l'agenzia formativa rilascia un'attestazione di frequenza e profitto all'apprendista.

A termine dell'apprendistato, anche in caso di interruzione anticipata, il giovane ha diritto ad un'attestazione della formazione e delle competenze acquisite in azienda.

La formazione di base e trasversale erogata all'apprendista deve essere registrata nel fascicolo elettronico del lavoratore (e, fino alla sua operatività, nel libretto formativo del cittadino), a cura del datore di lavoro.

ASPETTI CONTRATTUALI: OBBLIGHI PER L'ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO

Per assumere in apprendistato, il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la comunicazione telematica preventiva di assunzione, inviando, **entro le 24 ore** del giorno precedente l'assunzione, il modello UNIFICATO LAV al Centro per l'impiego competente, secondo quanto previsto da ciascuna Regione e Provincia Autonoma. La Regione provvede poi a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica relativa alla formazione trasversale e di base, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle imprese e delle loro associazioni. Come anticipato precedentemente nel documento, quindi alla formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, che tiene conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista e che viene svolta per un monte ore complessivo di 120 ore di formazione per la durata del triennio, si affianca la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione del profilo professionale stabilito e secondo quanto stabilito dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi.

FORMA E CONTENUTI

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma **scritta**, unitamente al PFI, che può essere redatto in forma sintetica all'interno del contratto.

Nel contratto devono risultare, di norma, i seguenti elementi:

- la durata del periodo di formazione interna e/o esterna all'azienda;
- il profilo formativo (ovvero il ruolo professionale o il mestiere che l'apprendista svolge durante il contratto);
- il livello di inquadramento iniziale e finale dell'apprendista;
- l'orario di lavoro;
- la qualificazione professionale da conseguire al termine del contratto.

DURATA DEL CONTRATTO

Il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore a **6 mesi** né superiore a **3 anni**, ovvero a **5 anni** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva.

In deroga alle durate previste, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

LIMITI ASSUNZIONI

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere varia in funzione di quanti lavoratori specializzati e qualificati ci sono in azienda.

Nel dettaglio, il datore di lavoro ha, nelle assunzioni in apprendistato, i seguenti limiti di legge:

- se non ha alle dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne ha **meno di 3**, può assumere al massimo 3 apprendisti;
- se occupa **fino a 9 dipendenti** non può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, pertanto il rapporto numerico massimo è di 1 a 1;

- se occupa **oltre 9 dipendenti** può assumere apprendisti nel numero di 2 ogni 3 dipendenti qualificati o specializzati;
- se si tratta dei profili caratterizzanti la figura dell'artigiano nell'assunzione di apprendisti è soggetto ai limiti assunzionali previsti dalla contrattazione collettiva sull'artigianato:
 - Imprese che non lavorano in serie: **da 9 a 13 apprendisti**
 - Imprese che lavorano in serie: **da 5 a 8 apprendisti**

Nell'ipotesi in cui l'impresa occupi **oltre 50 dipendenti**, è previsto l'obbligo di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con **almeno il 20%** degli apprendisti presenti al suo interno, diversamente non si possono assumere nuovi apprendisti – cosiddetta **“clausola di stabilizzazione”**. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un ulteriore apprendista.

La contrattazione collettiva può comunque declinare in modi diversi la clausola di stabilizzazione.

TUTELE PER GLI APPRENDISTI

Le tutele che sono riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- Nuova Prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi);
- prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E ASPETTI RETRIBUTIVI

L'assunzione di un apprendista si attiva secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento, dove si specificano regole inerenti il salario, l'orario di lavoro, ferie ecc.

La retribuzione è stabilita secondo il CCNL e si applica il compenso spettante in base all'inquadramento o sotto-inquadramento previsto. Si segnala che la retribuzione dell'apprendista può aumentare nel corso del percorso formativo.

VANTAGGI FISCALI ED ECONOMICI

L'impresa che procede nell'assunzione di un apprendista ottiene diversi vantaggi economici e fiscali:

- per le imprese fino a 9 dipendenti l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è, oltre all'1,61% previsto dalla L. 92/2012, rispettivamente dell'1,5% il primo anno, del 3% il secondo anno, e del 10% a partire dal terzo anno e in caso di

consolidamento del contratto, per i dodici mesi successivi (per le imprese con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è sempre del 10%);

- a seconda del CCNL applicato, c'è la possibilità di inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto ai lavoratori ordinari che svolgono analoghe mansioni o, in alternativa, retribuzione ridotta in misura percentuale e graduata nel tempo;
- esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico richiesto in base alle norme sul lavoro;
- per le ore di formazione esterna, il datore di lavoro non dovrà corrispondere la retribuzione al lavoratore assunto con apprendistato e, parallelamente, l'esonero si estende al versamento contributivo;
- esclusione delle spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell'IRAP.

AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il datore di lavoro, allo scadere del contratto di apprendistato ha essenzialmente due opzioni, ovvero può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).

OBBLIGHI E SANZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE

L'impresa che assume un apprendista è tenuta a garantire il corretto adempimento degli obblighi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La formazione si svolge durante l'orario di lavoro ed è condizione essenziale per la stipula di un contratto di apprendistato.

Nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che impedisca la realizzazione degli obiettivi formativi contenuti nel piano formativo individuale, si verifica un disconoscimento del rapporto di apprendistato e l'impresa è obbligata a versare i contributi dovuti maggiorati del 100% dal momento dell'assunzione.

Qualora a seguito di visite ispettive si rilevi un'inadempienza nell'erogazione della formazione prevista dal piano formativo individuale e laddove vi sia un ragionevole termine prima della conclusione del contratto, verrà applicata una sanzione amministrativa pecuniaria e sarà notificato un provvedimento di "disposizione" volto ad invitare il datore di lavoro ad erogare la dovuta formazione.

È fatto divieto di recedere dal contratto di apprendistato durante la formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo.

04

SCHEMA DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Apprendistato Professionalizzante (D.Lgs.81/2015)

(Il presente modello di Piano formativo individuale è stato elaborato sulla base delle indicazioni contenute nel D.L.gs.81/2015 e nella normativa regionale di riferimento. Si fa presente che il suo utilizzo non è obbligatorio e che le informazioni richieste devono essere modificate e /o integrate con quanto previsto dal contratto collettivo e/o accordo interconfederale di riferimento)

PFI relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del Sig.re/ra.....

1. DATI AZIENDA

Ragione sociale _____
 Codice fiscale/P.IVA _____
 Indirizzo sede legale _____
 Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
 Telefono/Fax/E-Mail _____
 Legale rappresentante _____

2. DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome _____
 Codice fiscale _____
 Luogo e Data di nascita _____
 Residenza/Domicilio _____
 Cittadinanza _____
 Telefono/Fax/E-Mail _____

3. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titolo di studio posseduto _____
 Eventuali esperienze lavorative _____

 Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
 Formazione extra-scolastica compresa quella svolta in apprendistato

 Eventuale possesso di una qualifica professionale

4. DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione _____
 CCNL applicato _____
 Durata del periodo di formazione/apprendistato _____
 Qualifica contrattuale da conseguire _____
 Modalità di lavoro Full time Part time (N. ore/settimana _____)

5. DATI TUTOR/REFERENTE AZIENDALE

Nome e Cognome _____
 Codice fiscale _____
 Anni di esperienza lavorativa _____
 Ruolo in azienda (titolare, socio, coadiuvante familiare, dipendente, etc ...)

6. CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali¹

Si prevede una formazione di 120 ore nel triennio così suddivise:

- prime n.40 ore di formazione relative a: attività di accoglienza, sicurezza sul lavoro, disciplina del rapporto di lavoro, competenze relazionali, organizzazione ed economia, verifica finale
- ulteriori n.40 ore di formazione relative a : _____ (compilare in relazione alla scelta operata sulle opzioni previste nello schema di articolazione dell'offerta formativa pubblica approvata con Decreto del Dirigente n. 2148 del 25.06.2012)
- ultime n.40 ore di formazione relative a : _____ (compilare in relazione alla scelta operata sulle opzioni previste nello schema di articolazione dell'offerta formativa pubblica approvata con Decreto del Dirigente n. 2148 del 25.06.2012)

Adesione all'offerta formativa pubblica finanziata **SI** **NO**

Area delle competenze tecnico – professionali² (vedi scheda successiva)

¹ Ai sensi della Disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (dgr n.554 del 18.05.2012) la durata della formazione da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante si differenzia in base al livello di scolarità dell'apprendista:

- 120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado o privi di titolo di studio;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale, diploma professionale o diploma d'istruzione;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario.

Per i contenuti formativi si rinvia allo "Schema di articolazione dell'offerta formativa pubblica per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali" approvato con Decreto del Dirigente n. 2148 del 25.06.2012 reperibile sul sito istituzionale www.regione.liguria.it nelle pagine dedicate all'apprendistato e nelle comunicazioni obbligatorie.

² Ai sensi della Disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (dgr n.554 del 18.05.2012) la durata della formazione da acquisire durante il triennio di apprendistato professionalizzante si differenzia in base al livello di scolarità dell'apprendista:

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a _____

7. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità di erogazione della formazione sono le seguenti (ad esempio formazione d'aula, formazione on the job/sul lavoro, formazione a distanza, simulazioni, esercitazioni, etc...):

Luogo e data

Timbro e Firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista

- 120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado o privi di titolo di studio;
 - 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale, diploma professionale o diploma d'istruzione;
 - 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario.
- Per i contenuti formativi si rinvia allo "Schema di articolazione dell'offerta formativa pubblica per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali" approvato con Decreto del Dirigente n. 2148 del 25.06.2012 reperibile sul sito istituzionale www.regione.liguria.it nelle pagine dedicate all'apprendistato e nelle comunicazioni obbligatorie.

PROPOSTA DI COMPETENZE TECNICO - PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE PER IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE DELL'APPRENDISTA NEL SETTORE FORESTALE.

Le competenze necessarie per un operatore forestale dipendono dal lavoro che andrà a svolgere, dai cantieri in cui si troverà ad operare e dai mezzi presenti sul cantiere ed utilizzati da lui o dai colleghi. Questo vale anche per un'apprendista e le competenze che verranno inserite nel suo Piano Formativo individuale dovranno essere decise dal datore di lavoro in vista del tipo di lavoro che gli farà svolgere.

Nei contratti collettivi di riferimento le competenze tecnico professionali per l'apprendista sono molto generiche, per questo motivo abbiamo deciso di proporre dei contenuti mirati che possano essere utili per la compilazione dei Piani Formativi Individuali. La scelta più logica ci è parsa quella di fare riferimento **ai corsi standardizzati** dalle Regioni Piemonte e Liguria, corsi modulari (da F1 a F6) che portano l'operatore, alla fine del percorso, ad acquisire la qualifica professionale di Operatore Forestale.

La modularità dei corsi permette a ciascuna impresa di valutare qual è il livello di competenza che deve acquisire il proprio apprendista.

Ci pare utile indicare le competenze **del modulo F3** come **competenze minime** per dare una formazione ad un apprendista che voglia lavorare nei cantieri forestali.

Per la stesura del **PFI** alleghiamo una lista di competenze che andranno poi declinate a seconda delle esigenze della singola impresa.



Lavori in bosco

COMPETENZE FINALIZZATE ALLA STESURA DEL PFI

Utilizzo di macchine e attrezzi

- Scelta delle macchine e degli attrezzi idonei alle singole operazioni;
- Valutazione degli aspetti meccanici e cinematici correlati alle operazioni specifiche;
- Utilizzo di criteri ergonomici e di sicurezza nell'uso delle macchine e degli attrezzi di riferimento;
- Esecuzione di manutenzioni ordinarie delle attrezzature.

Esecuzione di interventi di abbattimento, sramatura, depezzatura, esbosco

- Esecuzione degli abbattimenti;
- Esecuzione dell'allestimento;
- Esecuzione dell'esbosco di assortimenti legnosi per via terrestre;
- Utilizzo in sicurezza degli attrezzi e macchine forestali necessarie per le attività previste per l'abbattimento, l'allestimento e l'esbosco.

Esecuzione di controlli e interventi di manutenzione delle macchine e degli attrezzi

- Controllo dello stato di usura e del rendimento delle macchine e dei singoli attrezzi di competenza;
- Verifica della conformità dei dispositivi di sicurezza delle macchine e degli attrezzi;
- Pianificazione ed esecuzione della manutenzione ordinaria delle macchine e degli attrezzi impiegati.

Il lavoro in bosco è un'attività di grande valore per il patrimonio boschivo, per l'industria e l'artigianato, per l'ambiente e la biodiversità, ma la forza lavoro nell'ambito delle utilizzazioni forestali è molto eterogenea: accanto a professionisti ben preparati che hanno volontariamente accresciuto la propria professionalità, lavorano molte persone che hanno iniziato a lavorare nella gestione forestale e nelle utilizzazioni boschive senza alcuna preparazione in merito agli aspetti tecnico-operativi, di salute e sicurezza del lavoro, normativi e di protezione ambientale. Ciò ha come conseguenza che le utilizzazioni forestali, già ad alto rischio di infortuni per chi è ben preparato, divengano attività lavorative estremamente rischiose per la salute e l'incolumità di chi si improvvisa operatore boschivo o non ha usufruito di un'informazione e una formazione adeguate.

A questo si aggiunge che l'assenza di una formazione adeguata porta alla mancata applicazione dei principali criteri della forest operation ecology, e quindi ad una qualità del lavoro in bosco non sempre idonea e confacente alle esigenze di perpetuità e valorizzazione delle foreste.

Le principali sfide per adeguare le competenze della forza lavoro dei territori coinvolti dal Progetto INFORMA PLUS riguardano i cambiamenti prevedibili del mondo del lavoro e delle strutture sociali quali la crescente domanda di competenze derivanti dal maggior impiego di nuove tecnologie operative, l'evoluzione dei prodotti e dei processi di produzione, la globalizzazione delle economie e la maggior mobilità della forza lavoro a livello transfrontaliero.

Uno degli strumenti che permette di avvicinare i giovani al mondo lavorativo forestale ed allo stesso tempo fornisce loro competenze e professionalità oggi indispensabili è quello dell'apprendistato. Nel progetto abbiamo approfondito come funziona questo strumento nei due paesi ed i motivi per cui ad oggi è utilizzato molto di più in territorio francese.

I riferimenti normativi per l'Italia sono il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche, per la Francia il decreto n°2018-1231 del 24 dicembre 2018.

Come elementi comuni abbiamo riscontrato che il contratto d'apprendistato:

- unisce le potenzialità della formazione con le competenze richieste e possedute dalle imprese;
- va incontro alle esigenze delle imprese;
- rende il lavoratore più preparato ed appetibile per le imprese;
- incentiva le imprese con sconti fiscali;
- sta crescendo come tipologia di contratto.

Come elementi di difformità abbiamo invece riscontrato le seguenti differenze:

Italia	Francia
<ul style="list-style-type: none"> • 3 tipologie di apprendistato <ul style="list-style-type: none"> – per la qualifica o il diploma – di alta formazione e ricerca – professionalizzante 	1 sola tipologia di contratto, quale che sia il livello di formazione, dal livello V al Master II
<ul style="list-style-type: none"> • giuridicamente la formazione è gestita dalle Regioni 	<ul style="list-style-type: none"> • giuridicamente la formazione è gestita dallo Stato
<ul style="list-style-type: none"> • è un contratto a tempo indeterminato 	<ul style="list-style-type: none"> • è un contratto di formazione per ottenere un diploma
<ul style="list-style-type: none"> • prevalenza dell'impresa: è il primo passo all'interno dell'impresa 	<ul style="list-style-type: none"> • prevalenza della scuola: è inserito nel percorso di formazione
<ul style="list-style-type: none"> • ruolo del tutor aziendale spesso marginale e giuridicamente non vincolato 	<ul style="list-style-type: none"> • ruolo del tutor aziendale centrale
<ul style="list-style-type: none"> • I contratti di lavoro nazionali dovrebbero stabilire un elenco di competenze specifiche, ma non lo fanno 	<ul style="list-style-type: none"> • le competenze in uscita dipendono dal sistema di riferimento professionale del diploma che si prepara
<ul style="list-style-type: none"> • utilizzato come escamotage per pagare meno tasse 	

Alla fine del documento è presente una tabella che analizza le particolarità e le differenze dell'apprendistato nei due paesi, confrontando tutti gli aspetti ritenuti rilevanti al fine di un'analisi comparativa.



Apprendistato	Italia	Francia
Cosa è?	<p>Il contratto di apprendistato in Italia è una modalità di ingresso facilitata nel mondo del lavoro volta ad agevolare i giovani e, al contempo, permettere al datore di lavoro di formare gradualmente un nuovo lavoratore.</p>	<p>Il contratto di apprendistato è innanzitutto una modalità di formazione che permette ai lavoratori titolari di un contratto di apprendistato di ottenere una qualifica professionale sancita da un diploma o un titolo a finalità professionale registrato nel repertorio nazionale delle certificazioni professionali; permette di offrire ai lavoratori titolari di un contratto di apprendistato, così come agli apprendisti originari dell'Unione Europea in mobilità in Francia, una formazione generale associata a una formazione tecnologica e pratica, che completa la formazione ricevuta nell'impresa e si articola insieme ad essa; permette di contribuire allo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e della cultura necessaria all'esercizio della cittadinanza e di contribuire allo sviluppo dell'attitudine degli apprendisti a proseguire gli studi attraverso la strada dell'apprendistato o per qualunque altra strada.</p> <p>Il vantaggio principale di questo sistema è di permettere a dei giovani di qualificarsi, di avere un'esperienza professionale reale, permette loro di trovare un impiego a lunga durata più facilmente e di essere meglio remunerati</p>
Quanti tipi di apprendistato esistono?	<p>Esistono 3 tipologie di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; • Apprendistato professionalizzante (non porta ad una qualifica, ma alla 	<p>C'è un solo contratto di apprendistato, quale che sia il livello di formazione, dal livello V al Master II (rif. Tabella informa)</p>



	<p>qualificazione del lavoratore);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprendistato di alta formazione e ricerca. 	
A che età possono essere fatti? (max-min)	<p>Apprendistato per la qualifica: dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni;</p> <p>Apprendistato professionalizzante: dai 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni; e i soggetti senza limiti di età beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.</p> <p>Apprendistato di alta formazione e ricerca: tra i 18 e i 29 anni compiuti.</p>	Dai 15 ai 29 anni compiuti.
Condizioni richieste/caratteristiche per avere accesso ai diversi tipi di apprendistato	<p>Requisiti di età per tutti e di titolo di studio per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.</p>	Ferma restando la necessità di rientrare nei limiti di età, le caratteristiche variano in base al diploma che si prepara
Tipologia di contratto	<p>Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato</p>	Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo determinato
durata dei contratti (max-min)	<p>La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni o cinque per l'artigianato.</p> <p>Se alla fine della formazione non c'è la risoluzione del contratto l'apprendista continua ad essere un dipendente dell'azienda (senza le riduzioni di stipendio che sono applicate durante l'apprendistato), in quanto l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato</p>	La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni.
Quali figure intervengono?	<p>Nell'apprendistato ci sono 4 attori: l'apprendista stesso, il datore di lavoro, il tutor aziendale ed il referente dell'agenzia formativa / ente di formazione.</p>	Nell'apprendistato ci sono 4 attori: l'apprendista stesso, il datore di lavoro, il tutor aziendale (maestro d'apprendistato) ed il referente dell'agenzia formativa.



Ruolo dell'ente di formazione / centro di formazione	Un'agenzia formativa / ente di formazione è un organismo di natura privata (come un'associazione, una cooperativa, etc.) che svolge come suo compito principale la formazione, non solo professionale, sia dei giovani che degli adulti (formazione continua).	Il centro di formazione ha il compito di verificare che l'impresa che desidera assumere un apprendista, abbia il necessario potenziale formativo.
Ruolo dei referenti dell'Agenzia formativa/ centro di formazione/ente di formazione	All'interno dell'agenzia formativa l'apprendista ha un suo referente che supporta l'azienda a redigere il Piano Formativo Individuale dell'apprendista e certifica la formazione dell'apprendista.	All'interno dell'agenzia formativa l'apprendista ha un suo referente
Ruolo dell'Impresa presso la quale viene svolto l'apprendistato	È necessario che l'impresa abbia delle attività coerenti con le attività professionali per le quali viene attivato il contratto di apprendistato per il quale nomina un tutor interno all'impresa	È necessario che l'impresa abbia delle attività coerenti con le attività professionali del diploma in questione e che
Ruolo dei Tutor (maestro di apprendistato) dell'impresa	Il tutor assume il ruolo di guida e supporto nella fase di inserimento lavorativo, assiste l'apprendista nel percorso di formazione interna e gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.	È obbligatorio designare un maestro di apprendistato (tutor) all'interno dell'impresa. Per svolgere questo ruolo è necessario avere lo stesso diploma e un anno di esperienza oppure due anni di esperienza coerente con il mestiere e il diploma che si prepara. Un tutor può avere un massimo di due apprendisti. Il numero di apprendisti accolti dipende dal numero di maestri d'apprendistato qualificati all'interno dell'impresa.
Requisiti minimi formativi del tutor	Non sono richieste particolari requisiti minimi di formazione. La finalità formativa è aziendale, il tutor è il responsabile operativo dell'apprendista.	il tutor dell'apprendista designato nell'impresa è titolare dello stesso diploma o equivalente con un anno di esperienza, oppure due anni di esperienza coerente con le attività previste dal diploma che l'apprendista prepara; può tuttavia, in base ai rami professionali, avere delle esigenze supplementari
<ul style="list-style-type: none"> • salariato dell'impresa o persona esterna? 	Dev'essere un dipendente dell'impresa	Dev'essere un dipendente dell'impresa



• datore di lavoro o no?	Sì, può essere il datore di lavoro	Sì, può essere il datore di lavoro
Programma di formazione individuale		
chi redige il programma?	Ogni contratto di apprendistato prevede la scrittura di un PFI che accompagna l'apprendista per tutta la durata del contratto. È normalmente redatto dal datore di lavoro sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e fissa i contenuti, con grado di dettaglio libero, del contratto.	In generale il programma è legato al diploma che si prepara, ma talvolta ci sono degli adattamenti in base al livello del giovane all'ingresso in formazione.
a cosa serve?	Permette di personalizzare il percorso di formazione: la formazione in azienda è concordata fra tutor e referente dell'agenzia formativa / ente di formazione in base al curriculum dell'apprendista.	Permette di personalizzare il percorso di formazione.
quali devono essere i contenuti minimi?	Il PFI deve contenere elementi coerenti con il diploma preparato, oppure per l'apprendistato professionalizzante quelli previsti dalle Regioni per la formazione di base e trasversale e dai contratti nazionali per la formazione tecnico professionale	Coerenti con il diploma preparato e le esigenze del ministero dell'agricoltura per ciò che concerne i diplomi forestali
altro...	È necessario rispettare il numero di ore di formazione pratica minime fissate dal PFI	È necessario rispettare il numero di ore di formazione minime Nel caso in cui il diploma sia in parte preparato con monitoraggio continuo: necessità di rispettare le norme di inquadramento, far validare il piano di valutazione previsto e di seguire le raccomandazioni in materia di monitoraggio nel corso della formazione. Qualora il diploma sia acquisito per mezzo di crediti formativi: necessità di conformarsi alle direttive
Formazione di base e trasversale	Per l'apprendistato professionalizzante la formazione si articola in formazione di	C'è concomitanza dell'insegnamento generale e tecnologico e



	<p>base e trasversale (la cui durata è stabilita dalle Regioni e dipende dal titolo di studio dell'apprendista) e formazione tecnico-professionale, la cui durata è stabilita con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da accordi interconfederali.</p> <p>Per gli altri due tipi di apprendistato dipende dal titolo di studio che si otterrà alla fine: la durata è stabilita da programmi ministeriali.</p>	<p>dell'insegnamento professionale Ogni diploma prevede dei moduli di insegnamento generale con degli orari variabili in funzione dei diplomi preparati. È possibile approfondire i due diplomi forestali nei link qui sotto:</p> <p>Bac Pro Foret</p> <p>BTS Gestione Forestale</p>
<ul style="list-style-type: none"> durata 	<p>40 ore se in possesso di laurea o titolo di studio superiore;</p> <p>80 ore se in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di maturità;</p> <p>120 ore se in possesso della sola licenza media inferiore.</p>	<p>La durata della formazione varia secondo il diploma conseguito, è equiparabile ad un percorso di studi che porta ad un diploma</p>
<ul style="list-style-type: none"> argomenti principali trattati 	<p>È composta da tre moduli da 40 h ciascuno:</p> <p>1 - Sicurezza organizzazione e qualità aziendale</p> <p>2 – Prevede diversi moduli alternativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Competenze digitali b) Comunicazione in lingua straniera nell'ambiente di lavoro c) Cittadinanza e legalità <p>3 - Competenza chiave di cittadinanza</p>	<p>Gli argomenti variano in base al diploma che si vuole conseguire, le competenze settoriali e specifiche aumentano al progredire nel livello di diploma.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Esiste un fascicolo elettronico del lavoratore? 	<p>È previsto, ma non è ancora attivo</p>	<p>Sì, presso alcuni centri di formazione forestali è stato appena istituito un libretto elettronico grazie anche ad Informa Plus</p>
<ul style="list-style-type: none"> Quali soggetti possono erogare la formazione di base e trasversale? (agenzia formativa/azienda?) 	<p>La formazione può essere erogata da un'agenzia formativa / ente di formazione oppure erogata direttamente dall'impresa.</p>	<p>Per l'apprendista, il primo luogo di formazione è l'impresa.</p> <p>Il centro di formazione dispensa gli insegnamenti generali, tecnologici e tecnici.</p> <p>Il centro di formazione è incaricato di articolare il suo programma con quello erogato nell'impresa</p>



<ul style="list-style-type: none"> Quali requisiti deve possedere l'impresa che eroga la formazione di base/trasversale? (capacità formativa) 	<p>L'impresa che eroga direttamente la formazione di base e trasversale deve dichiarare di essere in possesso di requisiti minimi necessari per esercitare la funzione di soggetto formativo (capacità formativa), quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> risorse umane in possesso di esperienza biennale in docenza o in possesso di titolo di studio secondario con almeno due anni di esperienza professionale in coerenza con le competenze di base e trasversali; luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi, e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza. 	<p>Il centro di formazione deve verificare prima dell'assunzione dell'apprendista il potenziale formativo dell'impresa e se le attività dell'impresa sono legate alle competenze professionali del diploma in questione.</p> <p>Esistono alcuni requisiti minimi che l'impresa deve garantire prima dell'assunzione dell'apprendista quali macchinari adeguati, igiene e sicurezza.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Tale formazione in tal caso è finanziata dal pubblico? O ci sono finanziamenti? 	<p>L'impresa, per la formazione di base e trasversale, può avvalersi dell'offerta pubblica regionale finanziata disponibile per soggetti assunti con durata di almeno 12 mesi presso un'agenzia formativa.</p> <p>Il datore di lavoro, anche in presenza dell'offerta formativa pubblica finanziata, può erogare avvalendosi di soggetti terzi o direttamente, quindi sotto la propria responsabilità e a proprio carico, le competenze di base e trasversali. In tal caso la formazione non è oggetto di finanziamento pubblico.</p>	<p>L'apprendistato è finanziato dalla tassa d'apprendistato riscossa presso le imprese.</p>
<ul style="list-style-type: none"> La formazione di base e trasversale avviene in azienda od in luoghi diversi? 	<p>La formazione di base e trasversale può essere fatta presso un ente di formazione oppure direttamente in azienda: in questo caso deve avvenire in luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi, e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza.</p>	<p>La formazione generale e professionale è fornita in parte nell'impresa, in parte dal centro di formazione; se l'impresa non ha tutte le competenze, c'è la possibilità per l'apprendista di essere accolto in un'impresa per un tempo determinato (max 50%)</p>



<ul style="list-style-type: none"> • Sono necessari requisiti di igiene e sicurezza? 	<p>Sì. Necessità di rispettare la regolamentazione in materia di sicurezza valida per i salariati (DPI, formazione per macchinari pericolosi, ecc.)</p>	<p>Sì. Necessità di rispettare la regolamentazione in materia di sicurezza valida per i salariati (DPI, formazione per macchinari pericolosi, ecc.)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • la formazione di base è tempo integrante dell'orario di lavoro? 	<p>sì</p>	<p>sì</p>
<p>Formazione tecnico professionale</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • durata 	<p>Per l'apprendistato professionalizzante è stabilita dalla contrattazione collettiva o da accordi interconfederali.</p> <p>Per gli altri due tipi di apprendistato dipende dal titolo di studio che si otterrà alla fine: la durata è stabilita da programmi ministeriali.</p>	<p>dipende dal diploma preparato</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Competenze specialistiche fornite (succinto elenco...) 	<p>I contratti di lavoro nazionali non stabiliscono un elenco di competenze</p>	<p>Vedi il sistema di riferimento professionale del diploma che si prepara</p>
<ul style="list-style-type: none"> • soggetti che forniscono la formazione 	<p>Impresa</p>	<p>centro di formazione + impresa</p> <p>se l'impresa non ha tutte le competenze, c'è la possibilità per l'apprendista di essere accolto in un' (altra) impresa per un tempo determinato (max 50%)</p>
<p>Attestazione competenze acquisite</p>		<p>certificazione legata al diploma</p>
<ul style="list-style-type: none"> • chi riconosce le competenze acquisite? 	<p>Agenzia formativa</p>	<p>Commissione d'esame</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Con quali modalità vengono verificate le competenze? (esami, ecc) 	<p>Concluso il percorso per la formazione di base e trasversale, l'agenzia formativa rilascia un'attestazione di frequenza e profitto all'apprendista.</p>	<p>A conclusione del percorso di formazione vengono verificate le capacità apprese dall'apprendista in maniera puntuale con riferimento al diploma</p>



	A termine dell'apprendistato, anche in caso di interruzione anticipata, il giovane ha diritto ad un'attestazione della formazione e delle competenze acquisite in azienda.	conseguito. Principalmente due casi: 1) il diploma è preparato in parte con monitoraggio continuo: necessità di rispettare le note di inquadramento, far validare il piano di valutazione previsto e di seguire le raccomandazioni in materia di monitoraggio nel corso della formazione. 2) il diploma è acquisito per mezzo di unità accumulabili: necessità di conformarsi alle direttive.
<ul style="list-style-type: none"> • Può riconoscerle l'azienda che ha somministrato la formazione di base? 	No	sì, parzialmente, in alcuni casi
<ul style="list-style-type: none"> • È sempre e comunque rilasciata? 	Sì, anche in caso di interruzione anticipata	Fa parte delle condizioni per il superamento dell'esame
<ul style="list-style-type: none"> • Anche in caso di interruzione anticipata del contratto? 	Sì	Per il momento, solo i diplomi preparati in UC possono rilasciare un attestato
<ul style="list-style-type: none"> • Nell'ottica dell'attestazione delle competenze in caso di interruzione a che cosa vanno incontro i soggetti principali dell'apprendistato ('apprendista', impresa)? 	Nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che impedisca la realizzazione degli obiettivi formativi contenuti nel piano formativo individuale, si verifica un disconoscimento del rapporto di apprendistato e l'impresa è obbligata a versare i contributi dovuti maggiorati del 100% dal momento dell'assunzione.	Con la nuova legge sono in corso di elaborazione delle nuove disposizioni per permettere al datore di lavoro di facilitare le procedure di rottura del contratto.
Contratto d'apprendistato		
<ul style="list-style-type: none"> • Caratteristiche 	È un contratto a tempo indeterminato.	Il contratto di apprendistato può essere un contratto a tempo determinato



	Se alla fine della formazione non c'è la risoluzione del contratto l'apprendista continua ad essere un dipendente dell'azienda (senza le riduzioni di stipendio che sono applicate durante l'apprendistato).	da un minimo di 6 mesi a un massimo di 3 anni. La durata della formazione è tarata sul diploma che si prepara e le esigenze di formazione sono formulate dall'organismo di formazione.
<ul style="list-style-type: none"> Come si formalizza ed a chi va comunicato ? (centro impiego...) Chi lo registra ufficialmente? (anche riferimento normativo) 	Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la comunicazione telematica preventiva di assunzione, inviando il modello UNIFICATO LAV al Centro per l'impiego competente, secondo quanto previsto da ciascuna Regione e Provincia Autonoma.	Ora siamo in un momento di transizione, ma a partire dal 2020, saranno gli operatori competenti dei settori professionali (OPCO) ad essere incaricati di registrare il contratto di apprendistato. Fino ad ora era la camera dell'agricoltura di ogni dipartimento a farlo.
<ul style="list-style-type: none"> entro quale tempo? 	Entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione	5 giorni lavorativi a partire dalla data di assunzione
<ul style="list-style-type: none"> Cosa deve contenere? (durata, profilo formativo, inquadramento, qualificazione professionale...) 	<p>Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta, unitamente al PFI (Piano Formativo Individuale), che può essere redatto in forma sintetica all'interno del contratto.</p> <p>Nel contratto devono risultare, di norma, i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> la durata del periodo di formazione interna e/o esterna all'azienda; il profilo formativo (ovvero il ruolo professionale o il mestiere che l'apprendista svolge durante il contratto); il livello di inquadramento iniziale e finale dell'apprendista; l'orario di lavoro; la qualificazione professionale da conseguire al termine del contratto. 	Bisogna compilare il modulo annesso al contratto: fra i principali elementi che devono essere riportati, oltre all'anagrafica del datore di lavoro, del tutor e dell'apprendista, ci sono anche indicati il salario minimo ed una succinta cronologia relativa alla formazione somministrata/appresa.
<ul style="list-style-type: none"> È un contratto a sé stante o vengono applicate le stesse regole dei Contratti collettivi di riferimento? 	Valgono le stesse regole del corrispondente CCNL	Il contratto di apprendistato è stipulato facendo riferimento alla contrattazione collettiva; solo nel caso vi siano Contratti collettivi più favorevoli all'apprendista si seguono quelli, in particolare per il regime retributivo
<ul style="list-style-type: none"> Come è regolata la 	A seconda del CCNL applicato, c'è la possibilità di inquadrare l'apprendista fino	È lo Stato che, tramite i Contratti collettivi, regola la retribuzione



<p>retribuzione dell'apprendista?</p>	<p>a 2 livelli in meno rispetto ai lavoratori ordinari che svolgono analoghe mansioni o, in alternativa, retribuzione ridotta in misura percentuale e graduata nel tempo</p>	<p>dell'apprendista.</p>
<ul style="list-style-type: none"> La retribuzione può aumentare durante la durata del contratto? 	<p>La retribuzione è minore per gli anni di apprendistato ed aumenta ad ogni anno fino ad essere quella prevista dal contratto alla fine dell'apprendistato</p>	<p>Esiste una tabella per definire la retribuzione che progredisce dai 18 ai 26 anni. Tuttavia (vedi sopra) se vi sono Contratti collettivi più favorevoli si segue quella modalità di progressione salariale</p>
<ul style="list-style-type: none"> A che obblighi deve adempiere l'apprendista perché venga riconosciuto il suo percorso? (sia a livello lavorativo che burocratici) 	<p>È soggetto alle regole valide per i lavoratori in vigore nell'azienda ospitante ed a lui possono essere applicate le stesse sanzioni previste per gli altri dipendenti in caso di inadempienze. Il tempo che passa a far formazione presso l'agenzia formativa è considerato orario di lavoro. La presenza è quindi obbligatoria e ogni assenza deve essere giustificata. In caso contrario, il datore di lavoro può ricorrere a sanzioni.</p>	<p>Ci sono numerosi obblighi implicati nella firma del contratto di apprendistato Gli obblighi riguardano tutti gli attori coinvolti ovvero l'apprendista, il centro di formazione ed ovviamente il datore di lavoro/impresa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Il contratto può essere interrotto dal datore di lavoro? E dall'apprendista? 	<p>Al datore di lavoro di norma è fatto divieto di recedere dal contratto di apprendistato durante la formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo. L'apprendista può recedere dal contratto con i tempi previsti dal CCNL. Il datore di lavoro, allo scadere del contratto di apprendistato può recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).</p>	<p>Sì; c'è già un periodo di prova di 45 giorni passato il quale l'apprendista licenziarsi a patto di osservare il periodo di preavviso stabilito dalla legge.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Cosa succede alla fine del periodo di apprendistato? 	<p>Il datore di lavoro, allo scadere del contratto di apprendistato ha essenzialmente due opzioni, ovvero può:</p>	<p>Il giovane può continuare la sua formazione in apprendistato preparando un nuovo diploma. Può altresì prolungare il suo apprendistato nella stessa</p>



	<ul style="list-style-type: none"> • continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato; • recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto). 	<p>impresa se, ovviamente, l'impresa ha delle attività inerenti al diploma preparato e purchè il tutore abbia le qualifiche richieste.</p> <p>Il rapporto di lavoro può proseguire a tempo indeterminato, nel caso in cui il giovane non intenda preparare un nuovo diploma. In tal caso non è richiesto alcun periodo di prova.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Limiti alle assunzioni 	<p>Apprendistato per la qualifica: dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni;</p> <p>Apprendistato professionalizzante: dai 18 anni (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni; e i soggetti senza limiti di età beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.</p> <p>Apprendistato di alta formazione e ricerca: tra i 18 e i 29 anni compiuti.</p>	<p>Avere più di 29 anni</p> <p>Avere meno di 15 anni e non avere concluso la scolarità del primo ciclo dell'insegnamento secondario</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Esiste un rapporto numerico preciso fra dipendenti azienda e numero apprendisti? 	<p>Vi sono diverse casistiche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se l'azienda occupa fino a nove dipendenti non può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, pertanto il rapporto numerico massimo è di 1 a 1; • se occupa oltre 9 dipendenti può assumere apprendisti nel numero di 2 ogni 3 dipendenti qualificati o specializzati; • le aziende artigiane sono soggette al limite di assunzioni previsto dalla contrattazione collettiva sull'artigianato: <ul style="list-style-type: none"> • Imprese che non lavorano in serie: da 9 a 13 apprendisti; • Imprese che lavorano in serie: da 5 a 8 apprendisti <p>Nell'ipotesi in cui l'impresa occupi oltre 50 dipendenti, è previsto l'obbligo di</p>	<p>No, non c'è nulla di obbligatorio, ma un tutore di apprendistato può avere un massimo di due apprendisti</p>



	proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti presenti al suo interno, diversamente non si possono assumere nuovi apprendisti – cosiddetta “clausola di stabilizzazione”.	
<ul style="list-style-type: none"> Esistono obblighi di assunzione? (clausola di stabilizzazione) 	Solo per le imprese che hanno più di 50 dipendenti Nell’ipotesi in cui l’impresa occupi oltre 50 dipendenti, è previsto l’obbligo di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% degli apprendisti presenti al suo interno, diversamente non si possono assumere nuovi apprendisti – cosiddetta “clausola di stabilizzazione”.	No
Le tutele che si applicano ai lavoratori apprendisti sono le stesse di tutti gli altri lavoratori?	Sì	Sì
L’azienda ha vantaggi fiscali assumendo un giovane come apprendista?	sì, a livello di oneri fiscali	sì, a livello di oneri fiscali
Esistono aliquote contributive particolari?	Sì	Sì
<ul style="list-style-type: none"> quali? 	Per le imprese fino a 9 dipendenti l’aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è, oltre all’1,61% previsto dalla L. 92/2012, rispettivamente dell’1,5% il primo anno, del 3% il secondo anno, e del 10% a partire dal terzo anno e in caso di consolidamento del contratto, per i dodici mesi successivi (per le imprese con più di 9 dipendenti l’aliquota contributiva è sempre del 10%).	
Esistono esenzioni circa il	Esclusione delle spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base	Sono stati introdotti nuovi aiuti - aiuto unico agli imprenditori



pagamento di particolari tributi?	per il calcolo dell'IRAP.	
Altri vantaggi per l'azienda che assume apprendisti	Esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico richiesto in base alle norme sul lavoro; per le ore di formazione esterna, il datore di lavoro non dovrà corrispondere la retribuzione al lavoratore assunto con apprendistato e, parallelamente, l'esonero si estende al versamento contributivo.	

ANALISI SWOT – Apprendistato

SWOT	Positivo	Negativo
Origine interna	<p>Punti di forza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presente in tutti i contratti di lavoro nazionali • Largamente utilizzato in molti settori • Inserimento di personale formato • Vantaggioso per l'impresa e per il lavoratore 	<p>Punti di debolezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nel settore forestale italiano molte ditte sono troppo piccole (individuali) e quindi c'è poco interesse ad avere dipendenti • In Italia per le ditte assumere con contratto agricolo è più conveniente dell'apprendistato • Lavoro pericoloso • Forte presenza di lavoro sommerso nel settore forestale
Origine esterna	<p>Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione personalizzata • Costo ridotto del personale • Sgravi fiscali • Possibile fine del lavoro individuale in bosco (in analogia ad esempio con chi monta i ponteggi) • Punto di incontro tra azienda e giovani 	<p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca conoscenza del settore forestale • Poco interesse a lavorare nel settore forestale • Normativa poco stabile

05

ALTERNANZA SCUOLA E LAVORO

L'Alternanza scuola-lavoro è una modalità didattica innovativa, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini degli studenti, ad arricchirne la formazione ed ad orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

L'Alternanza scuola-lavoro, obbligatoria per tutti gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, licei compresi, è una delle innovazioni più significative della legge 107 del 2015 (La Buona Scuola) in linea con il principio della scuola aperta.

LA CARTA DEI DIRITTI E DEI DOVERI

È un regolamento composto da 7 articoli che spiegano i diritti e i doveri degli studenti nel corso delle attività di Alternanza negli ultimi tre anni della scuola superiore.

La Carta mette al centro la necessità di informare al meglio studenti e genitori, in un'ottica di dialogo e condivisione che deve sempre accompagnare il rapporto scuola-famiglia.

Il documento prevede che le ragazze e i ragazzi, impegnati in Alternanza, siano accolti in ambienti di formazione adeguati e sicuri che favoriscano la crescita della persona e coerenti con l'indirizzo di studio seguito.

Avranno diritto ad esprimere alla fine del percorso una valutazione sull'efficacia e sulla coerenza del percorso di alternanza effettuato rispetto al proprio indirizzo di studio.

Dovranno essere supportati da tutor dell'azienda ospitante in rapporto al rischio delle attività svolte:

- 5 studentesse e/o studenti per ogni tutor interno, per attività ad alto rischio
- 8 studentesse e/o studenti per ogni tutor, per attività a medio rischio
- 12 studentesse e/o studenti per ogni tutor, per attività a basso rischio

In cambio avranno il dovere di:

- frequentare le attività per almeno tre quarti delle ore previste,
- rispettare le norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- mantenere una riservatezza in relazione a dati, informazioni e conoscenze specifiche delle aziende visitate.

Saranno inoltre assicurati all'Inail contro gli infortuni, a carico dello Stato, e coperti da un'assicurazione per la responsabilità civile verso terzi.

Ampio spazio viene dato al capitolo relativo a "Salute e sicurezza", prevedendo, fra l'altro, un numero limite di studenti ammissibili in una struttura, un'apposita formazione in materia, anche in collaborazione con enti competenti come l' Inail.

Presso ogni Ufficio scolastico, un'apposita commissione vigilerà sul rispetto delle regole previste.

La Carta dei diritti e dei doveri degli studenti in Alternanza rappresenta un elemento di forte qualificazione dei percorsi scuola-lavoro

06

SITOGRAFIA

Sito ufficiale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Pagine/default.aspx>

Sito clicklavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

<https://www.clicklavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-Apprendistato.aspx>

Sito Dottrina per il lavoro

<http://www.dottrinalavoro.it/notizie-c/inps-incentivi-contributivi-per-lapprendistato-per-la-qualifica-e-il-diploma-professionale>

Normativa sull'apprendistato

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81>

Sito Regione Liguria - apprendistato

<https://www.alfaliguria.it/index.php/polit-form/62-corsi-attivi-informazioni-e-iscrizioni/278>

Sito Regione Piemonte - apprendistato

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/apprendistato>

Sito Regione Valle d'Aosta - apprendistato

http://www.regione.vda.it/lavoro/Imprese/Apprendistato/default_i.aspx