



## FAQ

### Offerta formativa in Apprendistato di III livello - SUS - a.a. 2019/20

#### 1. Che cos'è l'Apprendistato di III livello?

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani che consente di conseguire un titolo di studio (laurea, master, dottorati di ricerca...) e contemporaneamente essere regolarmente assunti da un'impresa con la qualifica professionale che sarà acquisita attraverso il titolo. Questo contratto è normato dal D.Lgs. 81/2015, artt. 41-47 e D.M. 12 ottobre 2015. In Lombardia la normativa di riferimento è contenuta nel D.g.r. 23 dicembre 2015 - n. X/4676 Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato.

#### 2. A chi è rivolta la proposta di percorso in apprendistato del Dipartimento SUS per l'A.A 2019/20?

In presenza di offerte congruenti, a studenti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni):

- regolarmente iscritti al Corso di Laurea al primo e al secondo anno del CdS in Scienze dell'Educazione L-19, che consente di conseguire la qualifica di Educatore professionale socio-pedagogico.
- regolarmente iscritti al primo e al secondo anno del CdS in Scienze Pedagogiche LM-85, che consente di conseguire la qualifica di Pedagogista.

#### 3. Quali soggetti propongono le assunzioni?

Le offerte di assunzione ricevute dal Dipartimento SUS provengono da imprese del territorio e da società cooperative consociate a Confcooperative Bergamo, associazione di categoria con la quale l'Università degli studi di Bergamo ha stipulato una convenzione.

#### 4. Come si caratterizza il contratto?

I contenuti e la durata della formazione prevista dal contratto sono stabiliti nel *Piano Formativo Individuale* sulla base della stipula di un *Protocollo d'intesa* tra impresa e università.

Nell'Apprendistato per conseguimento titolo di studio è prevista una quota oraria di *Formazione esterna in Università* e una quota oraria di *Formazione interna in Azienda*.

La formazione esterna non può essere superiore al 60% delle ore impegnate nelle lezioni frontali previste per i CFU di ciascun insegnamento. La formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna. La durata del contratto va da minimo 6 mesi a massimo 3 anni.

Al conseguimento del titolo, se non viene esercitata la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### 5. Come è strutturato il percorso di formazione dell'apprendista?



La formazione si svolge nell'ambito dell'orario di lavoro, in quanto è una componente essenziale del percorso dell'apprendista.

A titolo di esempio: nel CCNL delle Cooperative Sociali il livello di assunzione per un educatore è D2. In ottemperanza all'art. 28 del CCNL la retribuzione mensile lorda applicata è pari a Euro 1278,97 nel primo periodo e Euro 1354,20 nel secondo periodo. Il monte ore annuo di un educatore a tempo pieno è di 1976 ore (38 ore settimanali). Le ore di formazione esterna che si svolgono all'università (216 per ogni anno) non sono retribuite. Le ore di formazione interna che si svolgono nel luogo di lavoro (1284 all'anno), sono retribuite al 10% del valore stabilito dal contratto. Le ore di lavoro effettivo (476 all'anno, comprensive di ferie e permessi retribuiti) sono retribuite in base alla retribuzione mensile lorda applicata.

## **6. Qual è il ruolo dei Tutor nell'Apprendistato di III livello?**

Il giovane apprendista viene seguito da un *Tutor formativo* incaricato dall'Università (un/una docente del CdS) e da un *Tutor aziendale* (un/una dipendente della società).

Il Tutor formativo, di concerto con il Tutor aziendale, elabora il *Piano Formativo Individuale*, garantisce il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo dell'apprendista e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale. Il Tutor aziendale gestisce l'accoglienza e l'inserimento dell'apprendista in azienda, pianifica e accompagna i percorsi di apprendimento, socializzazione e integrazione lavorativa del giovane.

## **7. Che cos'è il Piano Formativo Individuale?**

Il *Piano Formativo Individuale* è un documento scritto, integrato al contratto di lavoro e firmato dalle parti, che descrive il percorso formativo personalizzato dell'apprendista, definendo, quindi, la sequenza e la distribuzione degli esami di profitto che saranno sostenuti dallo studente (piano di studi), i contenuti e gli strumenti di studio concordati, sia per la formazione esterna che interna.

Il *Piano Formativo Individuale* è redatto dal Tutor universitario in collaborazione con il Tutor aziendale.

## **8. Quanti esami deve sostenere un apprendista per laurearsi?**

Lo studente apprendista deve sostenere tutti gli esami, il tirocinio e la prova finale utili a conseguire i 180 CFU previsti dal CdS. La personalizzazione del percorso pianificata nel *Piano Formativo Individuale* può prevedere una collocazione flessibile delle attività formative esterne (in Università), l'utilizzo di contenuti specifici strettamente connessi con la formazione interna (in azienda) e una distribuzione degli esami nelle tre annualità funzionali alla specifica posizione lavorativa ricoperta dall'apprendista.

## **9. Come vengono selezionati gli studenti apprendisti?**

Il *Servizio CQIA Placement* raccoglie le candidature degli studenti interessati e le inoltra alle aziende proponenti. I candidati valutati positivamente saranno contattati dai responsabili delle risorse umane delle organizzazioni e da loro convocati per i colloqui di selezione e per la eventuale proposta di assunzione.

## **10. Quali vantaggi per i giovani, dall'Apprendistato di III livello?**



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO**

Dipartimento  
di Scienze Umane  
e Sociali

Il giovane apprendista ha la possibilità di accedere al mercato del lavoro con un regolare contratto di lavoro, sviluppa competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale, consegue un titolo di studio di alta formazione, anticipa i tempi di ingresso nel mercato del lavoro.

Gode, peraltro, delle tutele del lavoratore subordinato, maturando i contributi pensionistici e sviluppando competenze professionali specifiche.

### **11. Quali vantaggi per le imprese, dall'Apprendistato di III livello?**

Le imprese che assumono apprendisti di III livello possono beneficiare di: sgravi contributivi, fiscali e retributivi, incentivi economici. L'impresa, inoltre, ha i seguenti vantaggi: a) co-progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di proprie specifiche esigenze e fabbisogni di competenze, b) inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze specialistiche, che possono contribuire a portare innovazione nelle imprese e di far crescere la produttività del lavoro.