

l'Arte. Bianca
L'UNICO GIORNALE
SCRITTO DA FORNAI
PER I FORNAI.
CAMPAGNA ABBONAMENTI 2016.
DODICI MESI DI INFORMAZIONE
SINDACALE, NORMATIVA
E PROFESSIONALE
INFO: artebianca.com@fippa.it

PRIMO PIANO No AUMENTI A PIOGGIA / 2

CONTRATTO APPRENDISTATO MODALITÀ E APPLICAZIONE / 4

QUI LOMBARDIA APPRENDISTATO E LAVORO IN PANIFICIO / 10

l'Arte. Bianca
L'UNICO GIORNALE
SCRITTO DA FORNAI
PER I FORNAI.
CAMPAGNA ABBONAMENTI 2016.
DODICI MESI DI INFORMAZIONE
SINDACALE, NORMATIVA
E PROFESSIONALE
INFO: artebianca.com@fippa.it

Anno LXXI
NUMERO
9
LUNEDÌ
9 MAGGIO
2016

l'Arte. Bianca

La panificazione italiana

periodico
DCOER0732 Omologato
Posteitaliane
Organo ufficiale della
FEDERAZIONE ITALIANA
PANIFICATORI, PANIFICA-
TORI PASTICCERIE E AFFINI

L'editoriale

di Roberto Capello

Il primo maggio: festa dei lavoratori

Come al solito, anche nell'ultimo primo maggio non sono mancate manifestazioni, concerti, proclami, rivendicazioni, cose già viste e riviste, cose direi stantie. Si vuole il lavoro, si vogliono diritti e tutele per tutti e come al solito si chiede agli altri di darsi fare. Le dichiarazioni, vittimistiche, dei Segretari Confederali e dei loro subalterni, condite da politici saliti a bordo dell'occasione mediatica, non sono certo mancate. Non ho sentito però, ma forse mi sono sfuggite, due parole: rimbocchiamoci le maniche. Eh sì perché sono parole impopolari, non populiste, che non portano certamente consenso e che non ingrassano i cortei.

Domandiamoci perché in Italia le imprese restano piccole e perché, quando diventano grandi vengono vendute! Domandiamoci perché, chi acquista le nostre imprese, facendo poi un puro ragionamento economico, le svuota strutturalmente, trasferisce il lavoro altrove, utilizza solo la conoscenza e si tiene il mercato da essa generato (Italcementi tanto per citare l'ultima). Domandiamoci perché non c'è più interesse e voglia di investire per creare lavoro! E non mi si dica che ci sono dei casi di eccellenza! Se ben guardiamo queste situazioni accadono solo perché si sono create condizioni economiche e legislative favorevoli, per esempio con riduzione di oneri ambientali e sociali, per favorire nascite di aziende, le famose star-up, ma nel momento in cui queste condizioni favorevoli vengono meno e quindi si ritorna alla dura e cruda realtà ecco che tutto crolla, perché il ritorno economico dell'investimento è solo conseguenza del finanziamento a pioggia o della riduzione degli oneri sociali.

segue a pagina 2

L'apprendistato: strumento di crescita per le imprese



La parola "apprendistato" ci rimanda, nel significato, a colui che vuole apprendere, imparare un'arte o un mestiere. E' lo strumento chiave per accedere al mondo del lavoro, un percorso che, in questo contesto economico ancora ricco di incertezze, facilita il percorso dei giovani verso una professione dignitosa e sicura. Attraverso l'apprendistato il neo-assunto impara e si for-

ma, ha la possibilità di crescere e diventare fattore di continuità e sviluppo di un mestiere o di un'arte. L'apprendistato, come modello formativo, ha radici assai profonde. E' nato nella civiltà egizia, ha attraversato le età classiche greca e latina e ha raggiunto il proprio apice nel medioevo, arrivando poi, con le trasformazioni dell'età moderna, ai giorni nostri. Non si può per-

cepire in pieno il ruolo dell'apprendistato, senza considerare le relazioni di questa istituzione con le parti sociali, le imprese, l'istruzione, i servizi di orientamento e per l'impiego, l'associazionismo. Sono relazioni che aprono una pluralità di scenari, nei quali l'apprendista ha la responsabilità di identificare il proprio percorso professionale, che seguirà accettando e rispettando le regole che

governano l'azienda. Durante il periodo di formazione è importante il clima in cui gli apprendisti lavorano, che deve essere contraddistinto da serenità e fiducia; il datore di lavoro deve favorire la crescita del giovane favo-

ATTRAVERSO
L'APPRENDISTATO IL
NEO-ASSUNTO IMPARA
E SI FORMA, HA LA
POSSIBILITÀ DI
CRESCERE E DIVENTARE
FATTORE DI CONTINUITÀ
E SVILUPPO DI UN
MESTIERE O DI UN'ARTE

rendolo il più possibile nell'acquisizione teorica e pratica delle professionalità, perché queste un giorno gratificheranno proprio la sua attività. Le risorse che le aziende investono in formazione e le conoscenze che il giovane acquisisce sul campo aumentano il valore dell'impresa e migliora la sua immagine. In anni in cui l'innovazione

SEGUE A PAGINA 2

Così la norma dopo il Job Act

L'entrata in vigore del Job Act ha portato diverse novità in materia di apprendistato. Il primo cambiamento riguarda l'abrogazione del Testo Unico del 2011 (d.lgs. n. 167/2011). I principali mutamenti si evincano già dalla trasformazione della definizione di apprendistato. Da una parte si conferma che tale tipologia contrattuale si considera come "contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione", dall'altra parte viene modificata l'articolazione interna delle tre tipologie di apprendistato. **SEGUE A PAGINA 6**

Fornai per la Lega del Filo d'Oro

Per una settimana, dal 16 al 23 maggio, i fornai dell'Associazione provinciale di Ascoli Piceno e Fermo, consegneranno il pane alla clientela utilizzando speciali sacchetti "di solidarietà". **SEGUE A PAGINA 9**

Apprendistato, normativa a confronto con mercato e realtà territoriali



Da quasi un anno è in vigore il decreto legislativo 81/2015, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro", che ha anche ridefinito (Capo V) il quadro normativo riguardante l'apprendistato. In questo periodo, che potremmo definire di rodaggio, i panificatori artigiani hanno potuto confrontare il dettato normativo con la realtà quotidiana del mercato di riferimento, che è in continua evoluzione. **A PAGINA 8**

Dimissioni online: non ancora "rapide, semplici, sicure"

"Dimissioni telematiche: rapide, semplici, sicure". Era lo slogan della campagna di comunicazione con cui il ministero del Lavoro, nel marzo scorso, ha accompagnato l'entrata in vigore della nuova procedura per dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. **A PAGINA 9**



Fornai italiani
Il gruppo di
LinkedIn
CHE DISCUTE
DEL TUO LAVORO
Iscriviti, discuti, proponi!
<https://www.linkedin.com/grps/Fornai-italiani-5023245/about>



PRIMO PIANO

No agli aumenti a pioggia ma per produttività

Anche la Pubblica Amministrazione si orienta per aumentare gli stipendi dei lavoratori in base alla maggiore produttività e non sugli aumenti a pioggia. La Federazione lo scorso primo dicembre 2015 ha presentato ai sindacati una proposta al contratto di lavoro che prevedeva la stessa volontà espressa in questi giorni dal ministro Madia. Si tratta di dare più soldi sui premi di produttività, meno risorse a pioggia su tutti i lavoratori.

Questo è l'obiettivo che si è posto il governo, con questo schema preparato in vista della riapertura delle trattative con i sindacati per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego. La riforma Madia, infatti, punta a premiare i



lavoratori e gli uffici più capaci con dei premi di produttività. Secondo i criteri della legge Brunetta, il 50 per

cento della fetta dei premi viene indirizzato al 25 per cento degli statali più capaci, mentre c'è un altro 50 per cento di lavoratori che incassa l'altra metà dividendosi dunque un bottino molto più esiguo.

C'è poi un altro 25 per cento che resta a secco accontentandosi dello stipendio ordinario. Ebbene, il governo starebbe studiando il modo di

modificare la ripartizione di queste percentuali alzando decisamente la posta in favore di una quota ancor più ristretta di prescelti in modo da scardinare le logiche che in passato gratificavano in maniera indistinta un po' tutti.

Una scommessa non facile da realizzare e sulla quale è facile prevedere l'opposizione dei sindacati.

Questa proposta avanzata già mesi fa dalla Federazione per il settore della panificazione, rappresenta un cambiamento sostanziale: l'aumento, non essendo più a pioggia, sarà legato al rendimento. Fino a oggi il bonus di merito per la produttività è stato spesso elargito dagli enti pubblici con modalità "a pioggia"; le novità volute dall'esecutivo puntano invece a un'erogazione secondo regole più rigide. In estrema sintesi gli stipendi degli statali conosceranno aumenti e riduzioni legate al bonus di merito e seguiranno una tabella di valutazione ben precisa. **R.Di P.**

L'apprendistato: strumento di crescita per le imprese

SEGRE DALLA PRIMA PAGINA ha durata breve e la tecnologia si evolve di continuo, la qualità e la professionalità delle nuove risorse vanno coltivate come qualcosa di inimitabile. La formazione deve essere concepita come un'arma vincente per espandersi, grazie alle competenze specifiche e professionali di cia-

prendista, poiché attiva un meccanismo di scambio di conoscenze che, soprattutto nel mondo della panificazione, promuove il concetto di lavoro in quanto arte da tramandare. E anche l'apprendista, come ovviamente l'imprenditore, deve impegnarsi a dare il massimo per la crescita economica dell'azienda.



scuna persona coinvolta nel processo di crescita dell'impresa. L'apprendistato, per svolgere concretamente oggi la propria funzione, deve trovare lo spazio giusto dove collocarsi nell'impresa per contribuire al processo di crescita economica.

A livello ideale, in quanto fase di formazione, tutela sia il datore di lavoro che l'app-

rendistato. Nel settore della panificazione quanto detto finora assume un valore particolare, perché proprio un lavoro come quello del fornaio rappresenta un'arte che deve essere tramandata e l'applicazione del contratto di apprendistato concretizza gli scopi della formazione, tesa a insegnare un mestiere che può essere immortale. **R.Di Ponzio**



Il 19 giugno 2016

ASSEMBLEA FEDERALE

Residenza in Farnese
via del Mascherone, 59 - Roma

Editoriale

di Roberto Capello

Il primo maggio: festa dei lavoratori

segue dalla prima pagina

(Quante sono le start-up che diventano mature?). Domandiamoci perché in Italia giornali, aziende, organizzazioni cercano di utilizzare per i propri servizi delle piccole partite iva, "monolavoratori" e non utilizzano lavoratori a libro matricola? Perché, spiace dirlo, ma avere un dipendente, in Italia, è potenzialmente un problema e di problemi ne abbiamo già abbastanza. Liberarsi di quel problema rischia di essere molto costoso e la crisi "è stata ed è occasione per favorirne l'esodo". Nel nostro caso, si traslica di produrre qualche chilogrammo di pane o

qualche torta o non ci si apre a nuovi mercati alimentari piuttosto che assumere qualcuno. Insomma, faccio quel che riesco, possibilmente da solo o con la mia famiglia. Nessun "mal di pancia". Ritorno, infatti, su un mio fondo precedente dove lamentavo la mancanza del rispetto e cura del capitale, strumento necessario a creare valore per tutti, del rispetto del lavoro che va coltivato giorno dopo giorno, la mancanza dello spirito del miglioramento continuo e della ricerca dell'eccellenza. Occorre insegnare ai futuri lavoratori, proprio a partire dai banchi di scuola, il sacrificio, il rispetto e la sacralità del lavoro, non insegnare che il lavoro è solo un diritto! E occorrerebbe insegnare questo concetto ai lavoratori, non tutti ovviamente, e non drogarli e illuderli con proclami e certezza di diritti. Il lavoro

non è un diritto, il lavoro è una conquista che va poi difesa, e noi panificatori, che siamo per primi lavoratori con il fardello ulteriore del rischio di impresa, lo sappiamo molto bene. E le accuse di stipendi "miseri"? Lo stipendio sarà forse misero, ma il costo per l'azienda è importante. Far rendere questo costo oggi è un problema (e allora si destruttura), ma, forse occorre provvedere ad un "efficiamento" di tutte quelle strutture che ruotano intorno al lavoro. In questi giorni, giustappunto giorni propizi, è stata presentata la carta dei diritti del lavoratore, (64 pagine) senza nemmeno una misera paginetta di doveri. Nobilissimo, nulla da dire, ma pedagogicamente errato. Si rischia di fare un lavoro bello ma inutile: la carta dei diritti dei lavoratori inesistenti...

Il fatto che comunque sia stato un primo maggio un po' sottotono è stato evidente, si è visto di un disincanto dei lavoratori che, contrariamente alle Organizzazioni sindacali, stanno capendo, a loro spese, che se non si rimboccano le maniche, che se non imparano ad accettare anche lavori lontani dai propri sogni e preparazione scolastica, (che comunque non guasta mai), che se non capiscono i valori del lavoro, sono veramente senza futuro. Le Organizzazioni sindacali, che credo utilissime, dovrebbero fare profondo lavoro pedagogico nei confronti dei lavoratori insegnando loro che esiste la meritocrazia, la competizione delle idee, la formazione e l'aggiornamento, lo studio dell'organizzazione, l'attenzione a i temi ambientali, la qualità del lavoro: un lavoro fatto bene è ben apprezzato

anche in tempi di crisi. Un po' quello che cerchiamo di fare noi, insistendo su temi culturali e formativi e informativi, dicendo, doverosamente, anche cose impopolari. Questo perché è nostro dovere. Sono convinto che, la nostra ultima controproposta contrattuale, che si sgancia da una stantia metodologia di dare gli stessi quattro soldi a tutti, a prescindere, verso una metodologia che contempra un riconoscimento economico secondo criteri di economia territoriale e parametri meritocratici personali, sia, per ora, l'unica proposta perseguibile per "scuotere" questo settore. E se ciò provocherà agitazione... agitazione sia. La storia insegna che dalle rivoluzioni è nato sempre qualcosa di positivo. **presidenza@fippa.it**

L'Arte Bianca

La Panificazione Italiana

Settimanale informativo della

Federazione Italiana Panificatori,

Panificatori-Pasticceri e Affini

FONDATORE: Savino Bracco

DIRETTORE RESPONSABILE:

Edivino Jerian

COLLABORATORE:

Brano Stella,

Rosa Di Ponzio, Rosanna Iacovino,

Grazianna Monetti

artebianca@fippa.it

grafica/impaginazione:

Annunziata Carlone

PUBBLICITÀ:

artebianca.com@fippa.it

RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO

dei dati (D.Lgs. 196/2003):

Edivino Jerian

DIREZIONE, REDAZIONE,

AMMINISTRAZIONE E PUBBLICITÀ

Via Alessandrina 159/D - 00198

Roma

tel. 068541138 - fax 0685351968

Stampa:

Centro Servizi Editoriali s.r.l.

Stabilimento:

Via del Lavoro, 18

36040 Gristignano di Zocco (VI)

Autorizzazione del Tribunale

di Roma n. 16849 del 1.6.1977



Associato all'Unione Italiana

Stampa Periodica

QUESTO NUMERO È STATO STAMPATO IN 10.000 COPIE

l'Arte Bianca

CAMPAGNA ABBONAMENTI 2016

**Dodici mesi di informazione sindacale,
normativa e professionale**

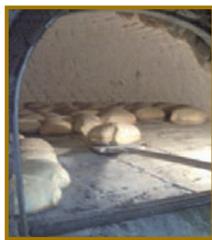


l'Arte. Bianca

**22 NUMERI MONOGRAFICI PER ESSERE SEMPRE AGGIORNATI E INFORMATI CORRETTAMENTE
L'ABBONAMENTO 2016 DA' DIRITTO A RICHIEDERE COPIA DEGLI ARTICOLI PUBBLICATI NEL 2015**

**SOSTIENICI con un bonifico bancario di 55 euro intestato a:
L'Editrice per l'Arte Bianca srl - via Alessandria 159/D - 00198 Roma
SUL CODICE IBAN: IT58Z0306903243100000007974
oppure con PAY PAL, attraverso la mail associata: artebianca@fippa.it**





TEMI DEL LAVORO



Il contratto di apprendistato: 1

In questo numero de L'Arte Bianca affrontiamo il tema dell'apprendistato, che è lo strumento contrattuale maggiormente usato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Il suo iter normativo ha origini molto lontane, infatti è stato introdotto per la prima volta nel 1955 con la legge n°25 che introduceva sgravi fiscali a favore del datore di lavoro. Oggi segue una disciplina molto articolata e fa riferimento al D.Lgs 167/2011. Essendo un istituto contrattuale che ha lo scopo di avviare per la prima volta i giovani al lavoro molte aziende lo scelgono come tipologia di contratto perché conviene, in quanto i datori di lavoro possono beneficiare di agevolazioni di carattere contributivo, fiscale e normativo.

VANTAGGI PER IL DATORE DI LAVORO

Agevolazioni contributive: per le aziende con più di 9 dipendenti la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (11,31% dal 1° gennaio 2013). Per le imprese con meno di 10 dipendenti (pari o inferiori a 9) la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari all'1,31% per i primi tre anni fino al 31/12/2016 (art. 22 della Legge di stabilità n. 183/2011).

Agevolazioni fiscali: il costo degli apprendisti è escluso dalla base per il calcolo dell'IRAP (Dlgs 446/97 art. 11).

ESEMPIO DI CALCOLO

Sgravio complessivo calcolato per l'intera durata dell'agevolazione: Nuovo sgravio 2016
= € 6.500

Apprendistato (oltre 9 dipendenti)
= € 14.369

Apprendistato (fino a 9 dipendenti)
= € 21.285

Donne e over 50
= € 3.905

Perettore mobilità
= € 14.369 + 50% incentivo (in funzione del periodo residuo)

L'apprendistato si rivolge ai giovani compresi tra i 15 ed i 29 anni d'età con l'obiettivo di conseguire una qualifica professionale. In questa formula di contratto il datore di

lavoro, oltre a versare un corrispettivo per il lavoro svolto dall'apprendista, deve garantire anche una corretta formazione professionale dello stesso. Il contratto di apprendistato si divide in tre tipologie:

Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, offerto per lo più ai giovani (15-18 anni d'età) e può avere una durata massima di 3 anni.

Apprendistato per l'ottenimento di un diploma o per percorsi di alta formazione. Questo dunque permette di conseguire un titolo di studio di scuola secondaria o universitaria. Si rivolge ai giovani tra i 18 ed i 29 anni mentre, per quanto concerne la durata, questa è stabilita da accordi tra Regioni e parti sociali nel CCNL.

Apprendistato professionalizzante. Questo tipo di contratto consente l'ottenimento di una qualifica professionale grazie alla formazione ricevuta sul luogo di lavoro. Lo stesso è caratterizzato da una durata massima di 6 anni ed è destinato ad una platea di individui compresi tra i 18 ed i 29 anni d'età.

Con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante, vediamo nel dettaglio cosa può fare un'azienda che vuole assumere un giovane apprendista.

Prima di tutto l'impresa deve comunicare almeno un giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro (data di assunzione) al Centro per l'Impiego competente per territorio, i dati anagrafici della ditta e del lavoratore, la tipologia di impiego, la mansione (apprendistato), la durata del contratto, l'orario ed il luogo di lavoro, la retribuzione, il livello di inquadramento. L'impresa deve, contestualmente all'assunzione compilare in forma scritta il contratto di lavoro e predisporre il Piano Formativo Individuale (il Piano formativo Individuale è il documento di sintesi con i dati dell'apprendista, dell'impresa e del tutor, contenente il dettaglio del percorso formativo specifico per quella risorsa). Deve garantire l'erogazione della

formazione. Non bisogna dimenticare che il numero di apprendisti rispetto ai lavoratori qualificati non può essere superiore al rapporto di 3 a 2; per le aziende con dieci o meno dipendenti trova validità il rapporto 1 a 1. Resta invariata, nel caso di un datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne abbia un numero inferiore o uguale a tre, la possibilità di assumere fino ad un massimo di tre apprendisti.

Per quanto concerne il settore della panificazione, è stato fondamentale per lo stesso contratto di apprendistato l'accordo siglato il 4 maggio 2012 dalla Federazione italiana panificatori con le parti sociali sulla disciplina dello stesso. Le parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno riferimento al Dlgs. 167/2011, riconoscendo nel contratto di Apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa. Le parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato. A tal fine, l'Ente bilaterale potrà formulare, d'intesa con le aziende, percorsi formativi indirizzati al perseguimento degli obiettivi aziendali, interaziendali e/o territoriali.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria la stipula di un contratto redatto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale. Ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 167/2011 il piano formativo individuale dovrà essere definito, anche sulla base di moduli

e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dall'Ente bilaterale, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto. Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare, di norma, trenta (30) giorni prima della scadenza del contratto.

L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle parti non sia inferiore al 60% dell'orario normale previsto dal CCNL e senza diminuzione delle ore di formazione prevista. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto

da un socio della stessa o da un familiare dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti. Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima do-

Infine esaminiamo cosa fare in caso di recesso del contratto: durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Ai sensi della lettera m) dell'art. 2 D.lgs. 167/2011, ciascuna delle parti potrà recedere dal contratto con preavviso di giorni 30 decorrente dal termine del periodo di formazione e con applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso per ogni giorno di ritardo della comunicazione.



superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto. Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato. Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa,

avrà mettere a disposizione un tutor/referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze. Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi con modalità virtualizzate. Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor/referente per l'apprendistato e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

La Federazione assieme alle parti sociali nell'accordo stipulato sempre sul contratto di apprendistato ha predisposto con l'allegato 6 tutti i piani formativi divisi per aree tematiche e rivolti a coloro che iniziano un percorso di formazione. Il piano formativo individuale deve essere messo per iscritto e consegnato in copia all'apprendista entro 30 gg dalla stipulazione del contratto. Si tratta di un programma formativo standard per le figure professionali. Le aziende trasmetteranno copia dei piani formativi all'EBIPAN e alle sue articolazioni territoriali di competenza, entro 60 gg, dall'assunzione dell'apprendista.

SEGRE A PAGINA 5



TEMI DEL LAVORO



modalità e applicazione

SEGUE DA PAGINA 4

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezza-

ture, macchinari e strumenti di lavoro);

- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolo sette dell'accordo siglato sempre dalla

Federazione con le parti sociali sottolinea come l'apprendista abbia diritto alla formazione prevista per ciascuno degli anni di durata del periodo formativo di apprendistato. Inoltre al punto due precisa che il piano formativo individuale sarà incentrato sull'addestramento

teorico-pratico ed avrà esecuzione tramite l'affiancamento del tutore e/o personale specializzato e qualificato. La formazione dovrà riguardare l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali. (vedi box C). **R.DI P.**



CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Di seguito riportiamo le materie e gli obiettivi che un apprendista dovrà imparare durante la sua formazione in un panificio, secondo quanto ha previsto l'allegato 6 dell'accordo sulla disciplina dell'apprendistato nel settore della panificazione siglato tra la Federazione e i sindacati.

Esempio di un profilo formativo:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:

- le materie prime (farine, grassi animali, vegetali, i mix, i coadiuvanti tecnologici) e delle loro caratteristiche; le attrezzature e i luoghi deputati alla lavorazione e conservazione dei prodotti. L'organizzazione (ruoli e responsabilità), le tecnologie e le risorse della propria azienda; i tempi e le fasi di realizzazione dei processi produttivi aziendali.

b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:

- conoscere la normativa di riferimento relativa alle categorie merceologiche pubblicate in azienda (il pane comune, i pani cosiddetti "speciali", i pani con diverse farine di cereali, i prodotti dolciari e da forno); verificare l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti e delle attrezzature da utilizzare; coordinare il proprio intervento con quello dei colleghi e con le richieste dei clienti, rispettando i limiti richiesti dalla posizione di ruolo;
- c) Conoscere la tecnologia degli impasti, della lievitazione della cottura e di tutte le fasi dell'intero ciclo produttivo; eseguire l'impasto per particolari tipi di pane; conoscere le tecniche di lievitazione; applicare le tecniche per la preparazione e lavorazione degli impasti; monitorare le condizioni climatiche durante l'intero processo lavorativo; predisporre e controllare le scorte di prodotti negozio assicurandone la disponibilità nel luogo e nel momento opportuno. Monitorare le condizioni climatiche durante l'intero processo lavorativo; controllare e valutare i tempi di lavorazione in relazione all'intero ciclo produttivo; verificare e segnalare eventuali anomalie del processo produttivo.



REX Soleo



I semi di Chia (Salvia hispanica), sono dei misteriosi "contenitori di forza" conosciuti fin dai tempi degli Aztechi e dei Maya. REX SOLEO porta questi "contenitori di forza" direttamente in panificio attraverso uno speciale mix al 50 % molto versatile ...vuoi saperne di più?

Da Aprile, nelle migliori panetterie

Seeds & Grains

La combinazione perfetta di cereali e semi per realizzare barrette ricche in fibra e senza lievito aggiunto ...vuoi saperne di più?

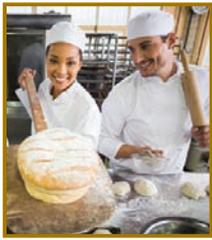
Vegano



Per saperne di più, visita il nostro sito www.ireks.it oppure contattaci al numero 02/9106631.

IREKS ITALIA S.r.l.
Società soggetta a direzione e coordinamento da parte di IREKS GmbH
Via Cadorna, 65
20037 Paderno Dugnano (MI)
ITALIA
Tel.: +39 02 9106631
Fax: +39 02 99041841
info@ireksitalia.it
www.ireks.it

IREKS



TEMI DEL LAVORO



Sanzioni per omessa formazione

Un altro tema importante è quello che riguarda le sanzioni attribuite al datore di lavoro in caso di una carente formazione durante il periodo di apprendistato. A livello normativo la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 fornisce le indicazioni per l'applicazione corretta della disciplina sanzionatoria.

In caso di controllo si possono verificare i seguenti casi:

- formazione effettuata e regolare: non scattano né il provvedimento di disposizione (diffida) né le sanzioni.
- Formazione formale effettuata ma in modo incompleta e comunque sopra la soglia prevista dalla circolare 5/2013: scatta il provvedimento di disposizione (diffida).
- Formazione formale effettuata ma in modo incompleta e comunque sotto la soglia prevista dalla circolare 5/2013: scatta la procedura sanzionatoria.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

La circolare specifica che nel caso della formazione di tipo professionalizzante o di mestiere è sotto la responsabilità del datore di lavoro quanto segue:

“Quanto alla formazione di tipo professionalizzante o di mestiere è sufficiente ribadire quanto già chiarito con circ. n. 29/2011, secondo cui la responsabilità del datore



di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la formazione interna in termini di “quantità”, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale.” Quindi in caso di durata dell'apprendistato di 3 anni la sanzione scatta se, in sede di accertamento la formazione formale effettuata è: meno del 40% di quella prevista (accertamento al secondo anno)

meno del 60% di quella prevista (accertamento al terzo anno).

La circolare riporta un esempio su come avvengono i controlli durante il periodo di formazione che riportiamo integralmente:

- contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 3 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e spe-

cialistica di 120+120+120 (tot. 360 ore).

accertamento nel corso della metà del secondo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la “quota parte” del secondo anno), per un totale di 180 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 60 ore e cioè al 33% del totale della formazione dovuta. La disposizione non può essere emanata e si procede direttamente con la sanzione prevista dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011;

- accertamento nel corso della metà del terzo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il se-

condo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la “quota parte” del terzo anno), per un totale di 300 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 220 ore e cioè al 73% del totale della formazione dovuta. La disposizione deve essere emanata ai fini del recupero del debito formativo. **R.Di P.**

ART. 7, COMMA 1 D.LGS. N.167/2011

Il datore di lavoro che non impartisce formazione (ovviamente, nel caso in cui la carenza della stessa sia a lui imputabile) è tenuto a pagare la differenza contributiva tra quanto già erogato e il livello che avrebbe dovuto raggiungere il lavoratore al termine della formazione, maggiorato del 100%. Se il periodo formativo non si è concluso l'ispettore del lavoro che ha riscontrato un inadempimento formativo, emette un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo periodo per l'ottemperanza.

L'apprendistato dopo il Job Act

L'entrata in vigore del Job Act ha portato diverse novità in materia di apprendistato. Il primo cambiamento riguarda l'abrogazione del Testo Unico del 2011 (d.lgs. n. 167/2011). I principali mutamenti si evincono già dalla trasformazione della definizione di apprendistato. Da una parte si conferma che tale tipologia contrattuale si considera come “contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione”, dall'altra parte viene modificata l'articolazione interna delle tre tipologie di apprendistato, soprattutto per le prime due tipologie (apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e apprendistato per l'ottenimento di un diploma o per percorsi di alta formazione). Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante sono invece poche le novità. Si riconferma che il con-



tratto di apprendistato deve avere forma scritta. Esso contiene sinteticamente il piano formativo individuale redatto anche secondo i modelli propri della contrattazione collettiva o degli enti bilaterali. Nel caso di apprendistato di primo e terzo livello la compilazione del piano formativo spetta all'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Per quanto riguarda la durata minima del contratto il provvedimento mantiene stabile il limite dei sei mesi. Particolar-

mente significativo appare, infine, quali siano i compiti generali della contrattazione collettiva nazionale in materia. Questa è chiamata a disciplinare complessivamente l'istituto ad eccezione di quanto indicato in precedenza ovvero: piano formativo, durata minima, normativa in caso di licenziamento illegittimo, recesso del contratto. Tali materie, a differenza del d.lgs. n. 167/2011, vengono sottratte dalla campo della contrattazione. Da ultimo, sempre in materia di

tative sul piano nazionale.

E' molto rilevante invece la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante non solo i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, ma anche coloro che godono di un trattamento di disoccupazione. Ne dettaglio si prevede che per le Regioni e le Province autonome ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti.

Al fine di consentire al datore di lavoro di far partecipare l'apprendista per poter fruire dell'offerta formativa, la regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, le regioni e le province autonome di Trento e di

Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Il Ministero del lavoro, a tal proposito, ha evidenziato che le regioni hanno l'obbligo di offrire nei termini previsti la suddetta formazione e le relative informazioni, in mancanza delle quali il personale ispettivo non procederà ad alcuna contestazione nei confronti dei datori di lavoro.

Infine è importante ricordare che la retribuzione sempre secondo quanto riporta il Job Act è prevista sulla base della contrattazione collettiva, secondo la tipologia di contratto di apprendistato, alla qualifica da conseguire e al livello di inquadramento.

Per determinare l'importo, si deve fare riferimento alla normale retribuzione dei dipendenti, ed è normalmente fissata a partire dal 60% dello stipendio di un dipendente di pari livello fino al 100%. Il datore di lavoro può inquadrare il lavoratore fino ad un massimo di due livelli inferiori rispetto al dipendente di pari qualifica. **R.Di P.**

FONSAP

LA SALUTE

PRIMA DI TUTTO



FON.SA.P

Il **Fondo** di Assistenza **Sanitaria** Integrativa per i lavoratori del settore **Panificazione**

Ebipan, via Alessandria, 159/d - 00198 Roma - tel. 06.8549559 - IBAN: IT39K0351203200000000012248

info@ebipan.org



DALLE PROVINCE

PAGINA A CURA DI BRUNO STELLA



Da quasi un anno è in vigore il decreto legislativo 81/2015, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro", che ha anche ridefinito (Capo V) il quadro normativo riguardante l'apprendistato. In questo periodo, che potremmo definire di rodaggio, i panificatori artigiani hanno potuto confrontare il dettato normativo con la realtà quotidiana del mercato di riferimento, che è in continua evoluzione. E non sono pochi i dubbi e gli interrogativi che scaturiscono dalle situazioni territoriali, tra loro anche profondamente diverse. Piero Rigucci guida da anni l'associazione provinciale di Cuneo. Nel territorio, a ridosso delle Alpi e con caratteristiche assai simili a quelle dell'entroterra ligure, la panificazione artigianale è frammentata e composta quasi esclusivamente da aziende di dimensioni familiari. "In questi anni il lavoro è molto calato e sui circa 400 panifici artigiani attivi oggi in provincia", rileva, "ce n'è uno solo con oltre dieci dipendenti; due o tre ne hanno dai cinque ai dieci e tutti gli altri non hanno dipendenti né apprendisti. Il più delle volte per questioni economiche, ma anche perché la gestione di un dipendente è complessa e il microimprenditore fa fatica a star dietro ai tanti adempimenti che gli sono richiesti. Magari avrebbe bisogno di giovani, tra qualche anno non saprà a chi lasciare l'azienda, ma il più delle volte preferisce rinunciare. Anche perché il dipendente apprendista incide sui parametri degli studi di settore e, per quanto riguarda il suo utilizzo", ricorda ancora Rigucci, "leggi e contratti di lavoro pongono all'apprendista limiti di orario, che toccano proprio le ore in cui il panificatore artigiano è più impegnato nella produzione. Inoltre, lo Stato interviene su contributi e costi del lavoro, ma impone corsi che l'apprendista deve fare fuori azienda e che poco hanno a che vedere con un mestiere che si impara soprattutto praticandolo". Per Rigucci, dunque, bisognerebbe attivare la bottega-scuola: "L'apprendistato del futuro panificatore dovrebbe essere svolto a 360 gradi in azienda, partendo dal basso e con

Apprendistato, normativa a confronto con mercato e realtà territoriali



una istruzione graduale. Lo Stato eviterebbe di buttare soldi per corsi che servono a niente e, dopo due-tre anni di impiego dell'apprendista, ne potrebbe verificare la preparazione con un esame finale. Al quale, per essere chiari, dovrebbe partecipare anche uno che sappia fare panini".

Anche per Emanuele Bonafini, presidente dell'Associazione provinciale di Trento, i corsi dell'offerta formativa pubblica servono assai poco agli apprendisti panificatori. "Quando i corsi derivano da una legge nazionale, va a finire che si rassomigliano tutti: panificatori, meccanici, parrucchieri; e vi si studiano più normative e leggi che non materie riguardanti il mestiere che si vuole intraprendere. Però, così non funziona: l'apprendistato è molto importante per i giovani ma anche per l'artigianato. Ed è indispensabile che i vari uffici del lavoro comincino a valutare le reali necessità formative dei singoli comparti e agiscano di conseguenza". Per la panificazione artigianale del Trentino, la soluzione, dice Bonafini, è la bottega-scuola, cioè un

sistema in cui l'attività scolastica che si svolge nei corsi di arte bianca dell'Istituto professionale alberghiero di Rovereto, trovi ufficiale completamento in stage lavorativi presso panifici del territorio. Dove, ricordiamolo, il riconoscimento di Maestro artigiano, concesso dalla Provincia autonoma di Trento, identifica le eccellenze professionali.

Alternanza scuola-lavoro, dunque, per una formazione professionale equilibrata, mirata e completa.

Con le modifiche agli orari d'impiego degli apprendisti, aggiunge Bonafini, la normativa di settore si è finalmente avvicinata alla categoria, ma ci sono ancora aspetti dell'apprendistato che dovrebbero essere meglio valutati. Per esempio, le peculiarità di quei territori in cui parte importante delle attività economiche ha benefici dal turismo stagionale. Come è, appunto, il Trentino. "Il decreto legislativo 81/2015", ricorda Bonafini, "stabilisce che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro possano prevedere specifiche mo-

che, noi panificatori vendiamo più pane, più dolci, più pizze...

Perché non considerare anche per noi la possibilità di contratti di apprendistato a tempo determinato, consentendo di diluire la formazione in più anni". Per Pierluigi Canobbio, segretario dell'Associazione provinciale di Genova, "Un datore di lavoro che sia un panificatore vero, può certo insegnare a un apprendista ciò che gli serve per fare bene questo mestiere. Ma potrebbe anche capitare che lo stesso datore di lavoro non disponga di quelle qualità professionali". Il fatto è che dopo la "liberalizzazione" portata dalla 248/06, nota anche come legge Bersani, chiunque può inventarsi "fornaio". E se per la preparazione dell'apprendista fanno testo le

norme di legge e gli accordi sindacali, chi garantisce la reale validità dell'insegnamento impartito dal datore di lavoro? "Anche per questo", ribadisce Canobbio, è importante che venga approvata in Regione la proposta di legge che intende disciplinare produzione e vendita di pane in Liguria. Il testo prevede anche l'istituzione dei "forni di qualità" e questo sarà un modo per imporre e garantire la migliore qualità anche nell'apprendistato".

Un problema, questo dei fornai improvvisati, che Simone Pieragostini, segretario dell'associazione di Ascoli Piceno inquadra con poche parole: "Scontiamo la mancanza di una legge nazionale sulla panificazione". Insomma, quella prevista dall'art. 4 della 248/06, rimasto lettera morta.

UNA FESTA DEL PANE PER GRANDI E PICCINI

Sabato 30 aprile e domenica 1° maggio, si è rinnovata a Treviso la Festa del Pane, promossa dal Gruppo provinciale panificatori, presieduto da Maurizio Porato, con il patrocinio del Comune e la partecipazione di Avis, Gruppo Alcini e Centro di Formazione professionale di Lancenigo. Anche quest'anno, cuore della manifestazione è stata la Loggia dei Cavalieri, in Piazza Indipendenza, dove erano stati allestiti un laboratorio e una mostra di prodotti da forno. Nelle due giornate, sono sfilate sotto la Loggia migliaia di persone, che hanno potuto vedere i panificatori al lavoro e acquistare prodotti. Trattamento speciale hanno avuto i bambini ai quali, nel pomeriggio di domenica, è stata offerta la possibilità di mettere davvero le mani in pasta e ai quali è stata offerta la 'merenda sana', una iniziativa dei panificatori in collaborazione con l'Azienda sanitaria, per aiutare i più piccoli a conoscere il cibo sano, equilibrato e prodotto con ingredienti genuini.





DALLE PROVINCE

PAGINA A CURA DI BRUNO STELLA



Dimissioni online: non ancora "rapide, semplici, sicure"

"Dimissioni telematiche: rapide, semplici, sicure". Era lo slogan della campagna di comunicazione con cui il ministero del Lavoro, nel marzo scorso, ha accompagnato l'entrata in vigore della nuova procedura per dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Ma sta andando proprio previsto e annunciato? A giudicare dalle segnalazioni che arrivano in redazione e da notizie di stampa, il sistema non è esattamente a regime: siti che si intasano, dimissioni bloccate, datori di lavoro in difficoltà. Che la situazione sia problematica lo conferma anche un dirigente sindacale che vive in prima linea questo momento non facile per tanti imprenditori, dei più diversi comparti: il dottor Simone Pieragostini, segretario dell'Associazione panificatori di Ascoli Piceno.

"Qui sono arrivate parecchie segnalazioni di diffi-

coltà nell'attivare il sistema", dice. "Il sito del ministero è andato più volte in tilt, la pagina web si blocca all'improvviso, capita che il sistema non riconosca il pin.

Così succede che un lavoratore che intende lasciare il suo datore di lavoro non possa farlo e che il suddetto datore di lavoro non possa certificare la fine del rapporto, perché non ha il 'timbro' digitale sul documento relativo. E tutto si ferma".

E dunque, che cosa succede? "Succede che se non si riesce a formalizzare l'atto delle dimissioni e il dipendente vuole comunque andarsene, al datore di lavoro resta solo la strada del licenziamento. Altrimenti, né il dipendente potrà dimostrare di essere libero da impegni a un datore di lavoro che voglia assumerlo, né il suo precedente datore di lavoro potrà provvedere al rimpiazzo.

Ma con il licenziamento", spiega ancora Pieragostini, "l'imprendito-



re dovrà accollarsi gli oneri previsti dalla legge Fornero, un ticket che può arrivare a 1.500 euro. E il dipendente avrà diritto all'indennità di disoccupazione, se non trova subito un lavoro. E a pagare per questo pasticcio sarà ancora lo Stato, cioè tutti gli italiani".

FORNAI PER LA LEGA DEL FILO D'ORO

Per una settimana, dal 16 al 23 maggio, i fornai dell'Associazione provinciale di Ascoli Piceno e Fermo, consegneranno il pane alla clientela utilizzando speciali sacchetti "di solidarietà". Sono i sacchetti della Lega del Filo d'Oro, l'associazione che, dal 1964, assiste le persone sordo cieche, con particolare attenzione ai bambini. Saranno messi in circolazione 30 mila sacchetti, recanti il marchio della Lega, cenni sulla sua storia e attività e il codice fiscale che potrà essere utilizzato da chi deciderà di devolvere a questa organizzazione benefica il 5 per mille. Sui sacchetti ci sarà anche la foto di Renzo Arbore, sostenitore dell'associazione.

LATISANA, IL PANE NEI SACCHETTI FIRMATI DA 450 SCOLARI

Nei panifici dei tredici comuni della provincia di Udine che fanno parte dell'Ambito distrettuale di Latisana, sono in distribuzione in queste settimane migliaia di sacchetti di pane "speciali". Sono di sacchetti sui quali sono riprodotti disegni e messaggi di 450 bambini delle scuole elementari del comprensorio. L'iniziativa fa parte del progetto "I diritti sono come il pane": attraverso disegni e messaggi, i bambini raccontano che significa per loro essere comunità, vivere in comunità. La scelta dell'elemento pane, hanno spiegato gli organizzatori, non è casuale perché il progetto ruota intorno al binomio semplicità e genuinità: come è il pane e come solo i bambini sanno essere.

SCONTO IN PANIFICIO PER I VOTANTI

Sconto del 10 per cento per chi si presentava alla cassa esibendo la tessera elettorale con il timbro che certificava l'avvenuta votazione al referendum sulle trivelle. Questa l'iniziativa, conclusa il 30 di aprile, di due panifici di Napoli. Lo sconto, va precisato, non distingueva tra il "sì" e il "no": bastava dimostrare che il cliente aveva partecipato alla consultazione.

SE N'È ANDATA LA 'NONNA' DELLE FORNARINE ASCOLANE

All'età di 97 anni, se n'è andata la fornarina Giulia, madre del presidente dell'Associazione provinciale panificatori di Ascoli Piceno, Settimio Tassotti. Per quasi cinquant'anni si era occupata, a Cupra Marittima, del forno di famiglia, la Fornaria Tassotti, oggi dei figli Emilio e Settimio. Era la più anziana tra le fornarine ascolane e i fornai dell'associazione la consideravano loro madrina. A tutti i familiari e a coloro che la ricordano, la più sentite condoglianza della Federazione italiana panificatori e dell'Arte Bianca.

I panificatori di Treviso per Sammy Basso

Menu

- SABBIOTTO DELLA MARCA
- BAGUETTE PROVENCE
- CELESTE MONTESAPONE
- CELESTE MONTESAPONE
- ALICIA - VINO - ERBIS
- PANE E SOLE
- CAVALLI RINASCENTI

Sammy Basso sarà presente in Casa Gobbato a Villaggio del Montello dove si terrà un pranzo per la raccolta fondi che andrà interamente devoluta all'Associazione Italiana Progeria Sammy Basso.

Sarà possibile acquistare il tuo ticket e ci sarà una seconda ediz. di progetti dove il tuo ticket andrà in beneficenza all'associazione.

domenica 17 APRILE alle 12.30 Casa Gobbato

Per info e prenotazioni: Stefano 348.7259486 ore serali anche sms

che concorrono a sostenere l'iniziativa è anche il Gruppo provinciale panificatori di Treviso che, già lo scorso anno, aveva potuto versare un congruo contributo, frutto di una raccolta effettuata durante un incontro conviviale. Quest'anno il Gruppo ha ripetuto l'iniziativa, raccogliendo 9 mila euro, che sono stati versati all'Associazione italiana progeria.

CERCO LAVORO

MARIO 50 anni, sardo, panificatore, esperienza 20 anni, disposto a trasferimenti preferibile nord Italia. Tel. 3429594730

Panificatore con 30 anni di esperienza cerca impiego. Disposto a trasferirsi. **GIANFRANCO CARBONARO** 333.4933415

Panificatore della Sardegna, di 49 anni, cerca impiego immediato nel Nord Italia. **MARIO MIGHELA** t. 342.9594730

Panificatore di 18 anni con 3 di esperienza cerca impiego a Roma e zone limitrofe. **VALERIO IMPERATO** 327.1940637

Panificatore di 35 anni, con esperienza nel settore di 14, cerca impiego, disponibile a trasferimenti. **MUNTEANU IONITA** 377.2317089

Panificatore di 51 anni con 33 di esperienza accetta trasferimenti nell'ambito della regione Lazio. **SERGIO CONSORZI** 324.9059956.

Panificatore di 59 anni, 40 di esperienza, cerca impiego dovunque necessari. **CLAUDIO MORANDINI** 348.2924275.

Panificatore di 48 anni, 20 di esperienza disposto a trasferirsi. **MARIO** - 342.9594730

Panificatore di 38 anni con 13 di esperienza, cerca impiego in tutta Italia anche per collaborazioni stagionali. **EFISIO CORONA** 340.7974689

Panificatore di 48 anni, 25 di esperienza, disposto a trasferirsi. **GIUSEPPE ROMANO** 333.527132

Panificatore di 50 anni, 30 di esperienza, disposto trasferirsi. **MARIO AMENDOLA** 349.8180614

Panificatore di 53 anni, 35 di esperienza, disposto da ottobre a trasferirsi ovunque. **PASQUALE FIORENTI** 3398197608-818491988



QUI LOMBARDIA

Pagina a cura di GRAZIANO MONETTI



Cosa ne pensano i giovani? Apprendistato e lavoro in panificio

L'apprendistato è oggetto di attenzione legislativa e sindacale essendo regolamentato dalle normative e dai contratti di lavoro in rapporto all'età dei soggetti, alla loro necessaria qualificazione, al rapporto retributivo e contributivo, nonché a orari ed eventuali facilitazioni di ingresso all'occupazione per i giovani. L'apprendistato, poi, non è la stessa cosa nei vari settori produttivi e imprenditoriali, per cui si articola in varie fattispecie. Per quanto riguarda la panificazione ci sembra utile sapere cosa ne pensano soprattutto i giovani e come è giudicato da loro il lavoro in panificio. Ascoltando alcune riflessioni, emergono giudizi e pensieri favorevoli sia ad un necessario e corretto iter formativo per "apprendere il mestiere", sia per un lavoro che non risente più, come invece in passato, del tabù del sacrificio relativo ai diversi orari e impegni ri-

spetto ad altre categorie produttive.

E come far conoscere ai giovani il mondo del pane e del lavoro connesso?

Le associazioni dei panificatori di alcune province lombarde hanno scelto di portare i giovani nei propri forni, oltre di portare i forni in piazza.

Lo scopo è avvicinare la gente al pane facendo conoscere i delicati processi di lavorazione e le insostituibili proprietà nutritive e di gusto che ha il pane. E per quanto attiene ai giovani, scolarische per lo più, si sparge il benefico seme della curiosità e della passione che induce col tempo a intraprendere il lavoro di fornaio.

I corsi delle scuole professionali aumentano in tutte le province perché è sempre attiva la domanda di iscrizione da parte di molti ragazzi che seguono l'iter formativo con interesse e passione, per niente spaventati dai sacrifici che può richiedere il futuro lavoro in

panificio, ma fortemente attratti dal poter spiegare la propria creatività mettendo direttamente le "mani in pasta".

Insomma, da una nostra seppur breve indagine, per lo più condotta intervistando i panificatori e soprattutto i visitatori presenti nelle esposizioni e manifestazioni di settore, sembra che quella del fornaio e del pasticciere sia un'attività che mantiene alto l'interesse dei giovanissimi che, oggi più che in passato, vogliono mettersi in gioco e non temono qualche sacrificio.

Alzarsi di notte per lavorare gli impasti e cuocere al forno non piace a nessuno? E' un luogo comune forse superato, raccontano i ragazzi intervistati.

Frutto certamente anche della buona e persistente azione informativa e d'immagine che l'Unione Regionale dei Panificatori Lombardi e le Associazioni provinciali stanno proponendo e non si stancano di diffondere.

Quando si dibattono tematiche connesse al lavoro, il pensiero va immediatamente al contratto, ai rapporti sindacali, alle qualifiche dei dipendenti (apprendistato compreso come in questo numero del giornale), senza una più ampia visione della natura complessiva delle aziende che hanno certamente una finalità economica, ma con innegabili conseguenze benefiche di tipo sociale.

Per l'aspetto economico basti dire che l'azienda è una realtà che ha come requisito per la sua stessa sopravvivenza la creazione di "profitto". Ma sempre in funzione economica, benché di ordine più generale, non va assolutamente dimenticato che, proprio perché l'impresa è produttrice di ricchezza, questa non va a vantaggio del solo imprenditore ma di tutti: dai dipendenti ai fornitori; dal territorio alla compagine sociale, perché essa è radicata in un ambiente e in un contesto sociale.

L'impresa non è soltanto un soggetto passivo rispetto alle leggi e al mer-

Le aziende creano ricchezza sociale

cato, ma è anche soggetto attivo perché tutte le sue iniziative di produzione e i suoi stessi prodotti vanno a incidere profondamente sulle realtà con cui entra in contatto. Per cui è strumento di benessere per tutta la comunità nell'ambito della quale opera ed ha legami con i molti soggetti con cui si relazionano direttamente e indirettamente.

Oltre quindi alla funzione economica da attribuire all'impresa, è giusto riconoscerle l'altrettanto importante funzione sociale.

La buona impresa produce e arreca vantaggi per tutti, come si rileva osservando che le nazioni in cui si sta meglio, dove c'è maggior benessere diffuso, sono proprio quelle in cui il sistema economico è ben sviluppato e favorito dal contesto politico, sociale e culturale.

Il bilancio aziendale è importantissimo, anche

se l'impresa non è solo i suoi numeri. Non è solo il suo bilancio. La ricchezza che può e deve produrre è un elemento indispensabile per la sua stessa sopravvivenza. La positiva conseguenza, però, è che se un'azienda produce utile tanti ne traggono beneficio, perché l'impresa è anche i suoi dipendenti e le loro famiglie. Anche i fornitori e le loro famiglie. E anche i suoi vicini. I suoi clienti. Insomma, un mondo di relazioni assai vasto ed articolato.

Per cui va facilitata, non ostacolata con un sistema di regole che ci fa qualcosa, qualunque cosa, sa quante sono e quanto difficili da rispettare.

In conclusione, l'imprenditore e l'azienda vanno considerati come protagonisti positivi della comunità riconoscendo il loro importantissimo ruolo nella creazione di ricchezza sociale.

Un prestigioso patrimonio per la formazione dei fornai lombardi

SCUOLE DI PANIFICAZIONE E AGENZIE FORMATIVE

C.A.P.A.C. Politecnico del Commercio

V.le Murrillo, 17 - 20149 Milano Tel. 02/403051 Fax 02/48700450

ABF Azienda Bergamasca Formazione

Via Monte Gleno, 2 - 24125 Bergamo

Tel. 035/3693711 Fax 035/361890

E-mail: cpf.bergamo@abf.eu - Via L. Da Vinci, 2 - 24040

Castel Rozzone (BG) - Tel. 0363/350075 Fax 0363/351819

Via Caravaggio, 50 - 24047 Treviglio (BG) E-mail: cfp.treviglio@abf.eu

Fondazione Istituto Sordomuti di Bergamo

Via Reich, 49 - 24020 Torre Boldone (BG)

Tel. 035/340444 - Fax 035/4175427

E-mail: info@istitutosordomutibg.org

Via Papa G.nni XXIII, 2 - 24030 Celana di Caprino Bergamasco (BG)

Tel. 035/4364522 - Fax 035/417542

Scuola per Panificatori e Pasticceri di Como c/o ENAIP

Via Dante Alighieri 127 - 22100 Como

Tel. 031/302075 - Fax 031/306783

E-mail: como@enaip.lombardia.it

Scuola per Panificatori e Pasticceri di Cremona c/o ENAIP

Piazzale D. Luzzara 1 - 26100 Cremona

Tel. 0372/37848 - Fax 0372/20529

E-mail: cremona@enaip.lombardia.it - sito: www.enaip.lombardia.it

Istituto professionale Engardo Meri villa Igea

Villa Igea, 53 - 20057 Lodi

Tel. 0371/30185 - Fax 0371/431228

ECFOP

Via L. Manara 34 - 20052 Monza

Tel. 039 322134 - Fax 039 367715 - E-mail: info@ecfop.it

IAL Lombardia

Via Carlo Marx 1 - 21047 Saronno (VA)

Tel. 02/96702399 Fax 02/9605138

E-mail: segreteria@ialsaronno.it - Coordinatore: Carlo Motta

Scuola Varese Agenzia Formativa

c/o Centro Formazione professionale

Via Monte Generoso 71/A - 21100 Varese

Tel. 0332/810421 Fax 0332/810601

Enaip Lombardia

Via Stelvio, 143 - 21052 Busto Arsizio (VA) Tel. 0331/372111

681778 Fax 0331/681171 E-mail: busto@enaip.lombardia.it

Istituto Professionale di Stato G. Falcone

Via Forni, 1 - 21013 Gallarate (VA) - Tel. 0331/245611

C.F.P. Canossa

Via S. Antonio, 53 - 25133 Brescia BS

Tel. 030/2004013 Fax 030/2004013 - Via Mazzini, 20 - 25021

Bagnolo Mella BS - Tel. 030/6822353 Fax 030/6822353

Web: www.cfpcanossa.it - E-mail: cfpcanossa@cfpcanossa.it

Centro Fornitura G. Zanardelli

Via F.lli Calvi, 42 - 25056 Ponte di Legno BS

Tel. 0364/91390 Fax 0364/900466

Web: www.cfpanardelli.it - e-mail: pontedilegno@cfpanardelli.it

Centro Fornitura G. Zanardelli

Via Pertini, 16 - 25049 Clusane d' Iseo BS

Tel. 030/989522 Fax 030/9829094

Web: www.cfpanardelli.it

E-mail: didattica.clusane@cfpanardelli.it

I.P.S.S.A.R. Andrea Mantegna

Via Fura, 96 - 25125 Brescia BS

Tel. 030/3533151 - 030/3534893 Fax 030/3546123

Web: www.ipssarmantegna.it - E-mail: iabrescia@provincia.brescia.it

Fondazione L. Clerici - Ente di Formazione Professionale

Via Don Cesare Cazzaniga, 1 - 23807 Merate LC

Tel. 039/9906379 Fax 039/9900379

Web: www.clerici.lombardia.it - E-mail: merate@clerici.lombardia.it

Centro Formazione Professionale Aldo Moro

Via I° Maggio, 8 - 23868 Valmadrera LC

Tel. 0341/202057 - 0341/580359 Fax 0341/200364

Web: www.cfpaldomoro.it - E-mail: info@cfpaldomoro.it

A.P.A.F. Agenzia provinciale per le attività formative

Località Piazza Colonie - 23831 Casargo LC

Tel. 0341/840250 - Fax 0341/802111

Web: www.cfpcasargo.it - E-mail: segreteria@cfpcasargo.it

Istituti Santa Paola

Piazza dei Mille, 16 D - 46100 Mantova MN

Tel. 0376/325617 Fax 0376/382213

Web: www.istitutisantapaola.com E-mail: ispmn@tin.it

CIOFS / FP

Via Vicuna, 1 - 20092 Cinisello Balsamo MI

Tel. 02/6172603 - Fax 02/61240028

Web: www.ciofslombardia.com

E-mail: segreteria_cinisello@ciofslombardia.it

A.P.O.L.F.

Via San Giovanni Bosco, 23 - 27100 Pavia PV

Tel. 0382/471389 - Fax 0382/574198

Web: www.apolfpavia.gov.it

E-mail: info@apolfpavia.gov.it apolf@apolfpavia.gov.it

I.P.S.I.A. Pollini

Sede Albergiero: Piazza C. Alberto, 2 - 27036 Mortara PV

Tel. 0384/296401 Fax 0384/93619

Web: www.cirpollini.it

E-mail: distaccamento@cirpollini.it

Sede: Via Ospedale, 4 - 27036 Mortara PV

Tel. 0384/98176 Fax 0384/296068

E-mail: segreteria@cirpollini.it

Fondazione L. Clerici

C.so Torino, 36/b - 27029 Vigevano PV Tel. 0381/091461

Fax 0381/091462 E-mail: vigevano@clerici.lombardia.it

Azienda Speciale per la Formazione

Via C. Besta, 3 - 23100 Sondrio Tel. 0342/515290

Fax 0342/513319 E-mail: info@pfpvalltellina.it

Web: www.pfpvalltellina.it Via A. Zubiiani, 37

23035 Sondalo SO Tel. 0342/801551 - Fax 0342/801246

INSIEME COSTRUIAMO IL NOSTRO FUTURO

EBIPAN: IL PUNTO DI INCONTRO TRA IMPRESE E LAVORATORI



EBIPAN

ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLA PANIFICAZIONE E ATTIVITÀ AFFINI

Assistenza sanitaria Formazione professionale Osservatorio del settore

Ebipan, via Alessandria, 159/d - 00198 Roma - tel. 06.8549559 - IBAN: IT39K035120320000000012248

info@ebipan.org

Bombieri

ARREDAMENTI



IL PANAILO

APERTI TUTTI
I GIORNI
DAL LUNEDÌ
ALLA DOMENICA
DALLE ORE 07:00
ALLE ORE 13:30
E
DALLE ORE 16:30
ALLE ORE 20:00

IL PANAILO

APERTI TUTTI
I GIORNI
DAL LUNEDÌ
ALLA DOMENICA
DALLE ORE 07:00
ALLE ORE 13:30
E
DALLE ORE 16:30
ALLE ORE 20:00

"The best store in Versilia"