

Anpal Servizi
Divisione Transizione
U.O. Qualificazione servizi e politiche nelle Università e negli ITS

10 PASSI PER L'APPRENDISTATO - ITS -

*Come attivare un contratto di
Apprendistato di alta formazione e ricerca*

Sommario

Gli impegni in capo alle fondazioni ITS per l'assunzione di apprendisti in apprendistato di alta formazione e ricerca	3
1. Predisposizione/curvatura dell'offerta formativa in apprendistato o definizione dei progetti di ricerca	4
2. Individuazione dell'apprendista	5
3. Verifica aspetti regolamentati dalla Regione	6
4. Stipula del protocollo con l'impresa	6
5. Individuazione del tutor didattico	6
6. Redazione del Piano formativo individuale e del Dossier individuale	7
7. Durata del contratto	8
8. Gestione della formazione	8
9. Valutazione delle competenze	9
10. Monitoraggio della formazione	9

Gli impegni in capo alle fondazioni ITS per l'assunzione di apprendisti in apprendistato di alta formazione e ricerca

Le Fondazioni ITS, per proprio statuto, privilegiano la didattica esperienziale in cui l'apprendimento si realizza attraverso l'azione e la sperimentazione di situazioni, compiti, ruoli affrontati in contesti di incertezza e complessità, simili alla realtà lavorativa di tutti i giorni.

Il DPCM del 25 ottobre 2008 che adotta le Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori, determina l'obbligatorietà, nell'ambito dei percorsi finalizzato al conseguimento di Diploma di tecnico superiore, di un periodo di attività pratica, di laboratorio, di stage aziendali e tirocini formativi definendone un monte minimo di ore rapportato al monte ore complessivo: **almeno per il 30% della durata del percorso.**

In più i docenti provengono per non meno del 50% dal mondo del lavoro con una specifica esperienza professionale maturata nel settore per almeno cinque anni.

L'ordinamento, che rende il dispositivo dell'apprendistato uno strumento perfettamente rispondente a tale disposizione, ha l'obiettivo di assicurare un'offerta rispondente a fabbisogni formativi differenziati secondo criteri di flessibilità e modularità.

Per questo motivo gli ITS sono chiamati, con il loro operato, a dare un importante impulso alla diffusione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ed in particolare a:

- ✓ **promuovere azioni di informazione, promozione e orientamento** al contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca presso studenti e imprese;
- ✓ **progettare ed attivare percorsi formativi e di tutoraggio** rispondenti alle esigenze delle imprese e co-attuati con le stesse;
- ✓ **valutare ed attestare le competenze** acquisite in ambito lavorativo, anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso o non consegua il titolo finale.

Inoltre, per quanto riguarda in modo specifico l'**apprendistato di ricerca**, l'istituzione formativa, in qualità di "garante" della parte didattica e scientifica del progetto di ricerca è impegnata a:

- ✓ individuare, progettare ed **attivare percorsi formativi** (trasversali, specialistici/professionalizzanti) e di tutoraggio rispondenti alle esigenze delle imprese e co-attuati con le stesse;
- ✓ fornire all'apprendista il necessario **supporto metodologico** e trasferire tecniche di ricerca funzionali alla realizzazione del progetto di ricerca oggetto del contratto;

- ✓ rendere disponibili all'apprendista gli **strumenti e i laboratori** funzionali alla realizzazione del progetto di ricerca oggetto del contratto;
- ✓ consentire il **trasferimento tecnologico**.

Di seguito sono riportate nel dettaglio, le attività che le Fondazioni ITS sono chiamate a svolgere per la stipula di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca.

1. Predisposizione/curvatura dell'offerta formativa in apprendistato o definizione dei progetti di ricerca

La presenza nell'offerta formativa di un ITS di un percorso in apprendistato rappresenta un utile strumento per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta favorendo per i propri diplomati un'occupazione coerente con il percorso di studi realizzato e in linea con aspettative e attitudini. Inoltre sostiene un miglioramento dei percorsi di inserimento lavorativo dei giovani diplomati e contribuisce allo sviluppo di competenze ritenute essenziali al sistema produttivo.

L'utilizzo del dispositivo di politica attiva inoltre rappresenta un'opzione strategica che può contribuire in maniera considerevole a ridurre il fenomeno, sempre più diffuso nei percorsi ITS, di abbandono degli studi da parte dei giovani iscritti che per garantirsi una propria autonomia economica o per altre esigenze personali scelgono di inserirsi nel mondo del lavoro prima del conseguimento del titolo.

Il piano di studi costituisce in questo modo il "collante" con il quale contemperare l'interesse legato alla missione formativa dell'ITS con l'interesse legato all'attività dell'impresa, in un'ottica di integrazione e complementarietà.

Il piano dovrebbe strutturarsi in modo tale che nell'esperienza nell'ITS si sviluppi la componente formativa teorica e generale e nell'esperienza lavorativa aziendale si sviluppi la componente formativa tecnica e professionale.

Importante è la partecipazione dell'impresa alla progettazione o alla personalizzazione del percorso. A titolo esemplificativo i percorsi per il raggiungimento del Diploma di Tecnico Superiore in apprendistato possono essere così strutturati:

- ✓ progettati ad hoc per una classe/gruppo di apprendisti o per singolo apprendista;
- ✓ Già presenti nell'offerta formativa dell'ITS e curvati verso le esigenze dell'impresa. In questo caso l'offerta formativa in apprendistato può essere rivolta anche ad apprendisti assunti presso imprese diverse, o presso aree differenti della stessa impresa, ma con lo stesso fabbisogno formativo,

almeno in relazione agli insegnamenti di tipo teorico, anche in considerazione della possibilità di svolgere presso l'impresa stessa la formazione di tipo professionalizzante.

- ✓ progettati ad hoc per rispondere alle esigenze di professionalità dell'impresa che assume l'apprendista. I percorsi verranno progettati congiuntamente da ITS e impresa al fine di favorire al contempo il conseguimento del titolo di studio e l'acquisizione di competenze orientate al lavoro.
- ✓ il percorso può essere svolto interamente in apprendistato, oppure la stipula del contratto di apprendistato può avvenire a percorso già iniziato, con conseguente curvatura del percorso formativo o del progetto di ricerca alle esigenze dell'impresa.

Per quanto riguarda la **ricerca**, l'ITS, grazie alla sua esperienza culturale, dovrebbe favorire l'individuazione, assieme al datore di lavoro, di un tema di ricerca di interesse per i tre soggetti coinvolti (apprendista, impresa e Fondazione ITS) ed agevolare lo sviluppo attraverso una formazione ad hoc.

2. Individuazione dell'apprendista

L'individuazione dell'apprendista può avvenire per soddisfare l'esigenza di un'impresa di assumere un lavoratore con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca attraverso due modalità:

- ✓ rispondere al fabbisogno professionale dell'impresa attraverso la pubblicazione di una vacancy e la pre-selezione di un gruppo studenti o ex studenti (per apprendistato di ricerca) della Fondazione in possesso dei requisiti richiesti dall'azienda stessa. In questo caso l'istituzione formativa, oltre a coprire il ruolo di soggetto formatore, svolge anche un'attività di placement;

oppure

- ✓ rispondere all'esigenza di un'impresa che ha già selezionato, attraverso i propri canali, uno studente dell'ITS in possesso dei requisiti di accesso al contratto di apprendistato di alta formazione. In questo caso l'istituzione formativa interviene unicamente nella sua funzione primaria per il conseguimento del titolo di studio dell'apprendista;

oppure

- ✓ rispondere all'esigenza di un'impresa che ha già selezionato, attraverso i propri canali, un giovane in possesso dei requisiti di accesso al contratto di apprendistato di ricerca (non apprendistato per il conseguimento del diploma di tecnico superiore). In questo caso l'ITS svolge il ruolo di "garante" della parte didattica e scientifica del progetto di ricerca.

3. Verifica aspetti regolamentati dalla Regione

L'art. 45 del D.lgs 81/2015 demanda alle Regioni e PA la definizione della regolamentazione della durata e dei profili formativi in accordo con le istituzioni formative e *sentite* le PPSS territorialmente competenti. Ad oggi non tutte le Regioni hanno regolamentato. In tali regioni farà fede la normativa nazionale.

Per l'attivazione di un contratto di apprendistato è necessario:

- controllare i **vincoli imposti dalla regolamentazione** regionale e/o dal D.lgs 81/2015 e dal CCNL di riferimento (es. livelli contrattuali, modalità retributive ecc...);
- **contattare l'Impresa;**
- accertarsi della **corrispondenza** tra attività lavorative (figura contrattuale) e percorso di studi ordinamentale;

4. Stipula del protocollo con l'impresa

Il comma 2 dell'art. 45 del d.lgs 81/2015, prescrive - per i contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca - la **stipula di un protocollo tra datore di lavoro e ITS** che stabilisca:

- la **durata** e le **modalità**, anche temporali, **della formazione** a carico del datore di lavoro;
- le modalità di **individuazione degli apprendisti;**
- le **responsabilità** dell'impresa e dell'ITS

Il D.M. 12/10/2015 riporta in allegato uno schema di Protocollo tra datore di lavoro e Istituzione formativa, che le parti devono compilare e hanno la facoltà di integrare, in funzione di specifiche esigenze.

5. Individuazione del tutor didattico

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art 7 del Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015 e dal CCNL di riferimento per quanto riguarda il tutor o referente aziendale, l'ITS dovrà definire il ruolo e le funzioni del tutor didattico ed individuare le modalità di interazione e di raccordo tra i tutor, al fine di garantire la coerenza degli interventi formativi rispetto alle finalità. In via generale, il tutor didattico dovrà svolgere la funzione di:

- ✓ sostegno formativo;
- ✓ supporto nell'organizzazione dello studio;

- ✓ raccordo tra competenze acquisite nell'ITS e attività di formazione on the job;
- ✓ facilitatore dell'applicazione in campo lavorativo delle conoscenze apprese in ambito didattico;
- ✓ raccordo con il tutor o referente aziendale per la redazione del *Piano Formativo Individuale* e del *Dossier Individuale* (allegato 1a e allegato 2 del DM 12 ottobre 2015)
- ✓ raccordo con il tutor o referente aziendale per la realizzazione della attività previste dal *Piano Formativo Individuale* dell'apprendista;
- ✓ supporto metodologico per trasferire tecniche di ricerca funzionali alla realizzazione del progetto di ricerca.

6. Redazione del Piano formativo individuale e del Dossier individuale

Come disposto dal comma 3 dell'art 45 del DM 12/10/2015, l'ITS è tenuto, contestualmente alla stipula del contratto e con il coinvolgimento del datore di lavoro, a compilare il Piano formativo individuale (*di seguito* PFI) secondo il modello 1A del Decreto Interministeriale o secondo i format contenuti nella normativa regionale.

Nel PFI vengono descritti i contenuti dell'azione formativa e di supporto metodologico e/o strumentale necessari all'apprendista per il conseguimento dell'obiettivo formativo cui è finalizzato il contratto stesso.

Il percorso formativo in apprendistato si sviluppa nel quadro definito dal piano di studi o nel progetto di ricerca e prevede attività formative in parte presso il datore di lavoro e in parte presso l'ITS. Quindi, nella costruzione del percorso, da effettuarsi anche in relazione alla durata massima prevista per la componente formativa, occorre quantificare i contenuti formativi:

- ✓ che l'ITS deve erogare direttamente, in quanto di carattere teorico;
- ✓ la cui erogazione può essere demandata all'impresa, sia in assetto formale, sia on the job:
 - project work;
 - esercitazioni;
 - insegnamenti a carattere applicativo/professionalizzante;
 - ecc.

In conformità a quanto definito dall'art.8 del decreto attuativo, l'istituzione formativa, nel rispetto delle disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il datore di lavoro, definisce nel PFI anche:

- i risultati di apprendimento (in termini di competenze della formazione interna ed esterna)

- i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti

La valutazione degli apprendimenti verrà riportata dall'ITS, con il supporto del datore di lavoro, nel dossier individuale dell'apprendista.

7. Durata del contratto

La durata minima del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi così come stabilito dal D.Lgs 81/2015 art.42 co.2. La durata massima del periodo di apprendistato è stabilita in relazione alla durata del percorso formativo necessario al conseguimento del titolo di studio o al raggiungimento degli obiettivi di una ricerca. Per l'apprendistato di ricerca non può essere superiore a tre anni salvo proroga fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca (art.4 co.4 D.M. 12 ottobre 2015).

L'ITS deve verificare la durata residua del percorso ordinamentale del potenziale apprendista (ad esempio due anni se l'apprendista ha appena iniziato il percorso biennale o dodici mesi se l'apprendista è già al secondo anno) o il tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi della ricerca al fine di stabilire una data di scadenza del contratto coerente con il percorso ipotizzato.

8. Gestione della formazione

A seguito della classificazione dei contenuti è possibile riorganizzare il percorso in funzione dei vincoli di tempo derivanti dall'impegno lavorativo dell'apprendista, nel rispetto della propedeuticità degli insegnamenti e delle eventuali regolamentazioni regionali.

La successiva individuazione delle modalità di erogazione deve essere realizzata con la finalità di apportare ulteriori elementi di flessibilità al percorso e di integrazione tra i due contesti di apprendimento, attraverso la collaborazione e il supporto metodologico dell'ITS.

Occorre quindi individuare, sulla base dell'articolazione del percorso formativo, le modalità di erogazione che apportino ulteriori elementi di flessibilità ed elementi di integrazione tra i due luoghi di apprendimento:

- ✓ E-learning;
- ✓ Seminari, partecipazione a convegni, anche internazionali, soggiorni presso unità operative dell'impresa all'estero, se multinazionale;
- ✓ Supporto metodologico alle imprese per favorire il trasferimento del loro know how specifico agli apprendisti;

- ✓ Ambienti virtuali di condivisione di documentazione e che favoriscano la comunicazione tra gli attori (bacheche, forum, chat...)

Le Regioni, in seguito alla regolazione dell'istituto a livello regionale, possono prevedere, con specifici Avvisi, il finanziamento di alcune attività afferenti alla formazione dell'apprendista quali l'attività di tutoraggio e/o formativa funzionali a supportare il percorso dell'apprendista e addizionali rispetto a quelle già finanziate con FFO.

9. Valutazione delle competenze

L'apprendistato di alta formazione è un contratto di lavoro la cui natura prevede che il lavoratore abbia una duplice obbligazione: l'espletamento delle attività lavorative previste dal contratto e il conseguimento di un titolo di studio o il raggiungimento di un obiettivo di ricerca. Le due attività non devono essere svolte in parallelo, ma concorrere entrambe al raggiungimento degli obiettivi formativi oggetto del contratto. In analogia ai modelli duali del nord Europa, il conseguimento degli obiettivi formativi avviene sia a seguito della frequenza di percorsi formativi, sia attraverso il lavoro. Questa disposizione non si pone in contrasto con i vincoli ministeriali relativi al riconoscimento delle competenze, ma evidenzia come la realizzabilità di tali percorsi, nel quadro degli insegnamenti previsti richiede l'impegno da parte delle istituzioni formative a verificarne il conseguimento da parte dell'apprendista non solo attraverso la classica modalità: frequenza corso-> esame, ma anche dal rilievo delle conoscenze acquisite in assetto lavorativo, dimostrabile anche, ad esempio, con i risultati lavorativi conseguiti (prodotti e/o servizi realizzati).

Per quanto riguarda l'apprendistato di ricerca, nel caso in cui l'apprendista frequenti con profitto percorsi formativi funzionali alla realizzazione del progetto di ricerca, l'ITS attesta e riconosce le competenze maturate.

10. Monitoraggio della formazione

E' bene che l'ITS organizzi un'attenta attività di monitoraggio della formazione interna ed esterna utilizzando strumenti adeguati che consentano di garantire la qualità dell'apprendistato per tutta la durata formativa del contratto.