

10 PASSI PER L'APPRENDISTATO - UNIVERSITÀ -

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

Sommario

Gli impegni in capo alle Università 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.....	3
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. Obblighi formativi e aspetti attuativi della formazione	9
9. Riconoscimento dei CFU e valutazione delle competenze	10
10. Esito dei percorsi.....	11

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

In Italia le istituzioni formative possono, con il loro operato, dare un importante impulso alla diffusione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca; in particolare, esse sono chiamate 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.

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 Università 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 Ateneo 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 laureati e contribuisce allo sviluppo di competenze ritenute essenziali al sistema produttivo.

L'utilizzo di tale dispositivo di politica attiva rappresenta pertanto un'opzione strategica che può contribuire in maniera considerevole a ridurre il fenomeno, sempre più diffuso nei percorsi universitari,

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'Ateneo 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 universitaria 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.

I percorsi che costituiscono l'offerta formativa in apprendistato potranno essere di due tipi:

- a) progettati ad hoc per un gruppo di apprendisti
- b) già presenti nell'offerta formativa delle istituzioni formative, debitamente adeguati e riprogettati per consentire l'inserimento di apprendisti. In questo caso il progetto formativo riguarderà la individualizzazione del percorso per gli apprendisti inseriti

In particolare:

- ✓ i percorsi di **Laurea Triennale o Magistrale** possono essere:
 - costruiti per rispondere alle esigenze di professionalità dell'impresa che assume l'apprendista. I percorsi verranno progettati congiuntamente da Università e Impresa al fine di favorire al contempo il conseguimento del titolo accademico e l'acquisizione di competenze orientate al lavoro. La fattibilità di tali percorsi comporta di norma l'assunzione in apprendistato di studenti che abbiano almeno superato gli insegnamenti fondamentali del corso di laurea;
 - percorsi individuali finalizzati ad acquisire un numero di CFU residuale e a sviluppare la tesi in esercizio di apprendistato, avvalendosi del supporto accademico per approfondire tematiche di interesse aziendale.

- ✓ i percorsi di **Master Universitario** e di **Dottorato** possono prevedere la partecipazione dell'azienda alla fase di selezione ed essere:
 - progettati ad hoc per una classe/gruppo di apprendisti o per singolo apprendista;
 - già presenti nell'offerta formativa dell'Ateneo e curvati verso le esigenze dell'impresa;

- 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 il **Master**, esso può essere rivolto 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.

Per quanto riguarda il **Dottorato**, occorre far comprendere all'impresa le specificità del percorso formativo di un dottore di ricerca che richiede "obbligatoriamente" un impegno in attività di **ricerca e innovazione**. C'è inoltre la necessità che gli Atenei facciano uno sforzo per utilizzare tutti i possibili **spazi di flessibilità** tenuto conto dei vincoli di legge stringenti (es. per la selezione dei dottorandi). Un ulteriore punto di attenzione riguarda l'opportunità di regolare a priori, secondo schemi semplici e chiari, la **proprietà intellettuale** dell'attività di ricerca sviluppata.

Per quanto riguarda la **Ricerca**, l'Ateneo, 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 Istituzione formativa) ed agevolarne lo sviluppo attraverso una formazione ad hoc. Importante è la partecipazione dell'impresa alla progettazione o alla personalizzazione del percorso.

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'Ateneo 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'Università 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. In tutti i casi occorre che l'istituzione formativa stipuli con l'impresa un Protocollo per disciplinare la durata e il profilo formativo del contratto. In via generale gli aspetti regolamentati dal Protocollo riguardano i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro.

4. Stipula del protocollo con l'impresa

Ai fini dell'attivazione del contratto, il **datore di lavoro** e l'**Istituzione formativa** sottoscrivono un **Protocollo**, di cui all'art. 2 comma 1, lett. c) del D.M. 12/10/2015, 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'Istituzione formativa.

Il D.M. 12/10/2015 riporta in allegato lo **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, l'Ateneo dovrà nominare un **tutor didattico** e definirne il ruolo e le funzioni. Dovrà altresì individuare le modalità di interazione e di raccordo tra il tutor didattico e quello aziendale (nominato dall'Impresa) al fine di garantire la coerenza degli interventi formativi nel rispetto delle finalità. In via generale, il tutor didattico dovrà svolgere la funzione di:

- ✓ sostegno formativo;
- ✓ supporto nell'organizzazione dello studio;
- ✓ raccordo tra competenze acquisite nell'Ateneo 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 dalla D.lgs 81/2015 l'Università è tenuta, contestualmente alla stipula del contratto da parte dell'impresa e con il coinvolgimento del datore di lavoro, a compilare il Piano Formativo Individuale di cui al co.3 dell'art 45 del DM 12/10/2015 (*di seguito* PFI), secondo il modello 1A del Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015.

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'Istituzione formativa.

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'Ateneo 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 dal Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015, 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'Istituzione formativa, 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 mentre la durata massima è pari alla durata ordinamentale del percorso.

Il **praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche** non può essere superiore a 24 mesi e comunque in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato. Il contratto di apprendistato può essere acceso sia all'inizio del periodo di pratica che in un momento successivo.

Per l'**attività di ricerca** la durata massima è definita, nell'ambito del PFI dell'apprendista, in rapporto alla durata del progetto di ricerca e comunque non superiore a 3 anni. Il contratto può essere prorogato fino ad un anno, in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca, previa modifica e aggiornamento del PFI.

La durata complessiva del contratto di apprendistato deve necessariamente garantire lo svolgimento delle ore di formazione interna ed esterna ordinamentali, coerentemente con le disposizioni sull'orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante qualora si intenda attivare un contratto di apprendistato in modalità part-time, poiché nel monte orario complessivo previsto deve esserci capienza sufficiente per svolgere tutte le ore di formazione interna ed esterna previste.

Qualora il contratto di apprendistato sia attivato dopo l'avvio dei percorsi, quando una parte delle ore di formazione (interna/esterna) sia stata già erogata, si dovrà calcolare la percentuale di formazione interna ed esterna sull'orario residuo non ancora svolto nell'ambito del percorso formativo. Pertanto si dovrà sottrarre dal monte orario ordinamentale complessivo le ore già svolte, su questa base calcolare la percentuale di ore di formazione interna ed esterna previste per quella annualità. A tale calcolo si dovranno aggiungere le ore lavorative come da CCNL di riferimento.

L'Università 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. Obblighi formativi e aspetti attuativi della formazione

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato è concordata dall'Istituzione formativa e dal datore di lavoro. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. La formazione esterna è realizzata dalle Istituzioni formative firmatarie del Protocollo d'intesa.

Gli standard formativi dei percorsi Universitari sono definiti in osservanza degli ordinamenti universitari vigenti.

Gli standard formativi per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, contenuti e durata della formazione sono definiti nel Piano Formativo Individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

Nei percorsi di istruzione tecnica superiore, AFAM e universitari, assunto a base di calcolo il numero di Crediti formativi, la **formazione esterna** non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento (co.6 l.f Art.5 DM 12 ottobre 2015).

La **formazione interna** è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione interna.

Per attività di ricerca e per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, la formazione esterna non è obbligatoria e la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto (Co. 11 Art.5 DM 12 ottobre 2015)

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'Ateneo.

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...)
- ✓ Confronti periodici con il tutor accademico ed il tutor aziendale.

9. Riconoscimento dei CFU e 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 dei CFU, 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).

Qualora sia ritenuto indispensabile, per l'apprendistato per il conseguimento di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico, le Università, previo accordo con la Regione, possono individuare il numero minimo e/o massimo di crediti formativi universitari (CFU) che gli studenti devono possedere al fine della stipulazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Non assume rilievo ai fini della stipulazione del contratto l'anno dell'iscrizione dello studente.

Per quanto riguarda l'apprendistato di ricerca, nel caso in cui l'apprendista frequenti con profitto percorsi formativi universitari funzionali alla realizzazione del progetto di ricerca, l'Università attesta gli eventuali CFU o competenze maturate.

10. Esito dei percorsi

In esito ai percorsi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015) è previsto:

- il conseguimento di un titolo, secondo le specificità dei percorsi attivati da ciascuna Istituzione formativa;
- il completamento del progetto di ricerca;
- il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso formativo o non consegua il titolo, l'Istituzione formativa formalizza e/o certifica le competenze acquisite, tenendo anche conto del percorso formativo svolto presso l'impresa, secondo le disposizioni di cui all'art.8 del DM del 12 ottobre 2015.