



L'apprendistato nel sistema duale

Attività formativa Linea 3 Dec. Dip. Miur N.66 del 26.11.18

L'apprendistato per il conseguimento del titolo

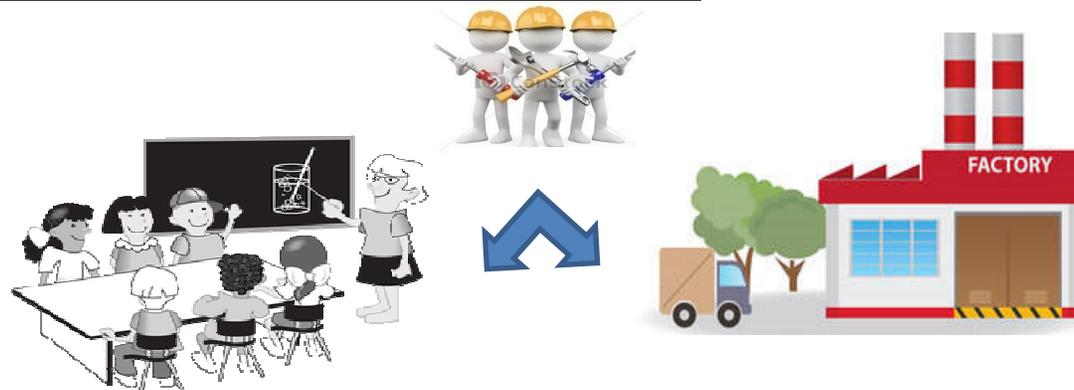
Qualifica I&FP (3° anno), Diploma I&FP Professionale (4° anno), Diploma di scuola secondaria di 2° grado (5° anno dei percorsi di istruzione), Certificato di Istruzione Tecnica superiore (corsi IFTS)

Concetto di Sistema Duale

Il sistema duale e' una modalita' di fare scuola che propone un sistema di istruzione/formazione organizzato in due luoghi di formazione:

1. la scuola (formazione esterna)
2. l'azienda (formazione interna).

L'obiettivo di questa formazione è quello di fornire una adeguata preparazione professionale di base e **conoscenze, abilità e in particolare competenze** tecniche necessarie per svolgere un'attività professionale qualificata, in modo da facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro.



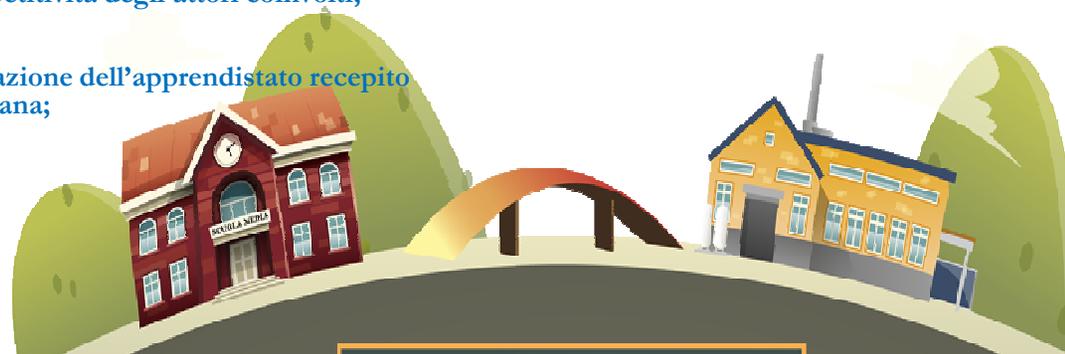
Il Sistema Duale in Italia si concretizza nell'Alternanza SL e nell'Apprendistato

Punti di Forza

- ❖ Apprendere in situazione;
- ❖ Adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni professionali del mercato del lavoro;
- ❖ Sviluppo di competenze professionali coerenti con il titolo di studio ma, anche, orientate all'innovazione per il contributo specifico dell'agenzia formativa;
- ❖ Favorire il dialogo e la sinergia tra Istituzioni e gli attori del mercato del lavoro, facendo sì che l'agenzia formativa si faccia motore di sviluppo del territorio;
- ❖ Aumentare la competitività degli attori coinvolti;
- ❖ Nuova regolamentazione dell'apprendistato recepito della Regione Siciliana;

Ambiti di miglioramento

- ❖ Co-progettazione tra agenzia formativa ed impresa dei percorsi per competenze;
- ❖ Monitoraggio;
- ❖ Valutazione e certificazione delle competenze;
- ❖ Raccordo dell'intero corpo docenti nella condivisione della progettazione dei percorsi;
- ❖ Formazione dei tutor didattici e dei tutor aziendali;



Da dove e' partita l'idea:

“Sperimentazione Carrozza” contenuta nell’articolo 8-bis, comma 2 del d.l. n. 104/2013 (oggi abrogato).

Diede luogo al DI 473 del 17-6-14



A livello nazionale si
pote' cosi'
sottoscrivere un
Protocollo d'intesa
ENEL-MIUR



Protocollo di Intesa

tra

Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca,

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali,

Regione Campania,

Regione Emilia Romagna,

Regione Lazio,

Regione Piemonte,

Regione Puglia,

Regione Toscana,

Regione Veneto

e

Gruppo Enel

**Programma sperimentale di
apprendistato di alta formazione e ricerca
per il conseguimento di un diploma
di istruzione secondaria superiore**

La Sicilia all'inizio fu esclusa dalla sperimentazione nazionale!



L'USR Sicilia ebbe però l'idea di intraprendere autonomamente una sperimentazione coinvolgendo alcune scuole ed imprese e l'Assessorato Regionale con la collaborazione di Anpal Servizi

Tra le varie difficoltà il dover cambiare in corsa la struttura della sperimentazione con l'arrivo della nuova regolamentazione sul job act

Oggi la norma quadro sull'apprendistato e' a regime col **d.lgs. n.81/2015**

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che abroga in toto – fatta salva la disciplina transitoria – il c.d. Testo Unico del 2011 (d.lgs. n. 167/2011) e ri-novella la precedente disciplina ora interamente confluita al Capo V del d.lgs. n. 81/2015

L'articolo che regola l'apprendistato per conseguimento del titolo (così detto "Apprendistato di 1° livello") e' in particolare:

L' Art. 43



Apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**



Apprendistato di 1° livello

Lo studente viene assunto da una impresa come apprendista e svolge pertanto una parte del percorso formativo in azienda

Ovviamente si stipula una **CONVENZIONE** scuola e azienda e si sottoscrive un **PATTO FORMATIVO** ed un **CONTRATTO DI LAVORO**

Le regole sugli standard formativi nel DI 12.10.2015

Ad esempio lo studente di un istituto tecnico (percorso di istruzione), che deve frequentare 1056 ore anno di percorso ordinamentale al 3° o 4° o 5° anno, svolgerà una quota di **almeno 370 ore/anno** in azienda (35% di 1056h) come dipendente-apprendista, per **acquisire «on the job» alcune delle competenze chiave relative al profilo di indirizzo** scolastico scelto; L'IMPORTANTE NOVITA', CON LA NUOVA NORMATIVA DERIVATA DAL JOB-ACT, E' CHE **L'IMPRESA NON DEVE PER FORZA AVERE UN APPARATO FORMATIVO STRUTTURATO**



Obiettivo: le competenze

- Quelle **curricolari** dei tecnici, professionali, licei e quelle degli standard regionali I&FP, quelle degli standard IFTS
- Quelle di **cittadinanza attiva** del DM 139/2007
- Quelle per **l'apprendimento permanente** di cui alle Raccomandazioni Europee
- Altre **competenze specialistiche** richieste dalle imprese del territorio, anche **in previsione di attività espansiva**

NB: il presidio delle competenze curricolari è a carico della agenzia formativa, che deve continuamente prestare una azione didattico-pedagogica di riallineamento competenze



La disciplina e i titoli conseguibili

La disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore **è ricavabile in Sicilia sia dal decreto interassessoriale del 20 giugno 2016 n. 3082 che dall'Accordo interconfederale del 7 dicembre 2016 che recepiscono la normativa generale statale** ed è articolata come segue:

Titoli conseguibili:

- qualifica e diploma professionale (IeFP);
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

Destinatari:

- giovani dai 15 ai 25 anni (non compiuti).

Durata

- La durata minima del periodo di formazione del contratto di apprendistato è di sei mesi, mentre la durata massima varia a seconda del titolo da conseguire e, in alcuni casi specificamente determinati dal decreto, può anche essere prorogata.

Formazione

- La deliberazione definisce anche i limiti massimi delle ore di formazione esterna all'azienda, limiti che vengono calcolati in percentuale rispetto alle ore ordinamentali complessive proprie di ciascun percorso:



La prima sperimentazione in Sicilia

avveniva durante la transizione legislativa in tema di lavoro

T.U. d.lgs 167/11

- l'acquisizione del diploma rientra nell'apprendistato di III livello
- Il monte ore della formazione interna/esterna è demandata ad accordi con le parti sociali e nel rispetto dell'autonomia scolastica (formazione in azienda compresa tra il 20% e il 35% del monte ore scolastico annuo)
- Formazione Aziendale strutturata



d.lgs 81/15

- l'acquisizione del diploma rientra nell'apprendistato di I livello
- Il monte ore della formazione interna/esterna è regolamentato dalle normative regionali che recepiscono il **DM 12 ottobre 2015** (standard formativi...)
(ad es. per percorsi di istruzione in azienda non inferiore al 35% del monte ore scolastico annuo per 3-4 e 5 anno; negli I&FP non inferiore al 50% per il 3 e 4 anno)
- Maggiori agevolazioni per il costo del lavoro
- Formazione Aziendale On the Job

Processo per l'attivazione della **prima sperimentazione** in **Sicilia** dei percorsi in apprendistato aa.ss. 2015/2016 - 2016/2017 e **processo di attivazione a regime**

- 1 • [Individuazione delle Scuole o CFP](#) (col bando regionale le scuole presentano offerta «a Catalogo»)
- 2 • Individuazione Profili Professionali
- 3 • Individuazione delle aziende, valorizzando le partnership degli Istituti
- 4 • **Stipula [Protocollo d'intesa](#) tra Regione, MIUR-USR Sicilia, Scuole e Aziende**
- 5 • Avviso di Selezione dei candidati
- 6 • **[accordi con le parti sociali, provinciali e interconfederali](#)**
- 7 • Stesura [Convenzione Azienda/e - Istituto Formativo](#) e i relativi allegati (PFI e scheda distribuzione oraria delle attività di formazione in azienda e di training on the job)
- 8 • Stipula dei Contratti di Apprendistato

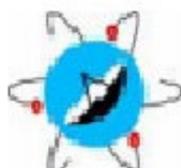
In Sicilia dall' as 17-18 il processo si e' semplificato con il recepimento della norma nazionale da parte della regione, infatti si e' sottoscritto con le parti sociali l'Accordo Regionale 7-12-16; Si saltano le fasi 4 e 6 già implementate dall'accordo regionale

Il numero dei percorsi di apprendistato in corso in Sicilia



Istituto d'Istruzione Secondaria Superiore
«Fortunato Fedele»
di Agira (EN)

Istituto d'Istruzione Secondaria Superiore
«Alessandro Volta»
di Palermo



Istituto Tecnico Settore Tecnologico «Vittorio Emanuele III»

150

Al netto dei percorsi ENEL ed ENI

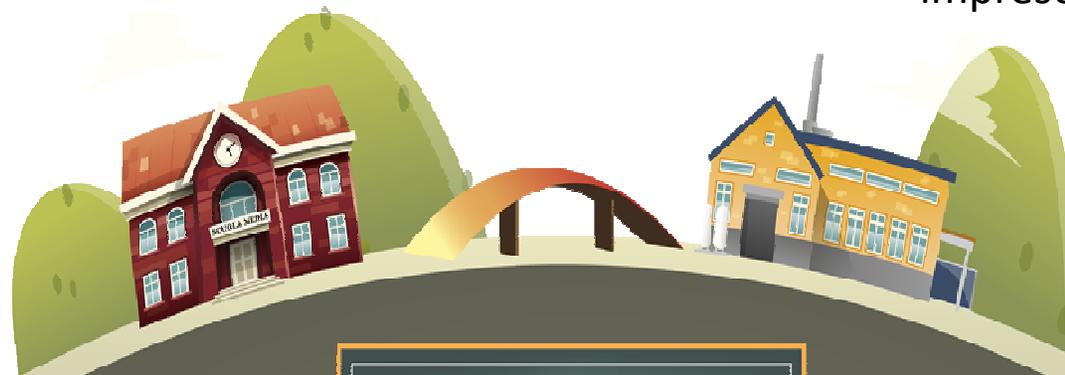
Considerazioni

L'alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato rappresentano, per gli studenti, delle opportunità di grande valore motivazionale e formativo: consentendo di sperimentare sul campo le nozioni apprese in classe, di comprendere le dinamiche del mondo del lavoro, nonché di adeguare competenze e conoscenze alle richieste dello stesso. In questo modo rappresentano anche dei validi strumenti in ottica di:

- orientamento verso le scelte professionali;
- contrasto alla dispersione scolastica;
- prevenzione al fenomeno dei neet



Costruzione di un «**Lavoratore Competente**», ma anche «**indispensabile**» per le imprese «**competitive**»




**IMPARARE
LAVORANDO**
in Italia si può

Come USR Siamo convinti che molti percorsi di semplice ASL, se di qualità, possono naturalmente evolvere in percorsi di apprendistato!

Per cui stiamo migliorando la qualità delle prime esperienze di ASL degli studenti, in particolare quelle del terzo anno di secondaria di 2° grado...

Grazie alla collaborazione con Anpal Servizi spa stiamo assistendo oltre 100 scuole dell'isola nella progettazione di percorsi di ASL di qualità'

ABBIAMO, INOLTRE, GIÀ SOTTOSCRITTO OLTRE 20 PROTOCOLLI PER GARANTIRE PERCORSI ASL DI QUALITÀ, MENTRE CON ANPAL STIAMO LAVORANDO AD UN PRESTIGIOSO OBIETTIVO REGIONALE : **UNA MAPPATURA TERRITORIALE DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALLE IMPRESE NEI VARI TERRITORI, DA CUI POTREBBE PRENDERE SPUNTO IL <PIANO REGIONALE DELL'OFFERTA FORMATIVA>**



Come siamo organizzati:

Staff USR Sicilia

- un dirigente amministrativo
- un dirigente tecnico
- due funzionari
- 3 docenti utilizzati in USR
- 6 docenti utilizzati presso ambiti



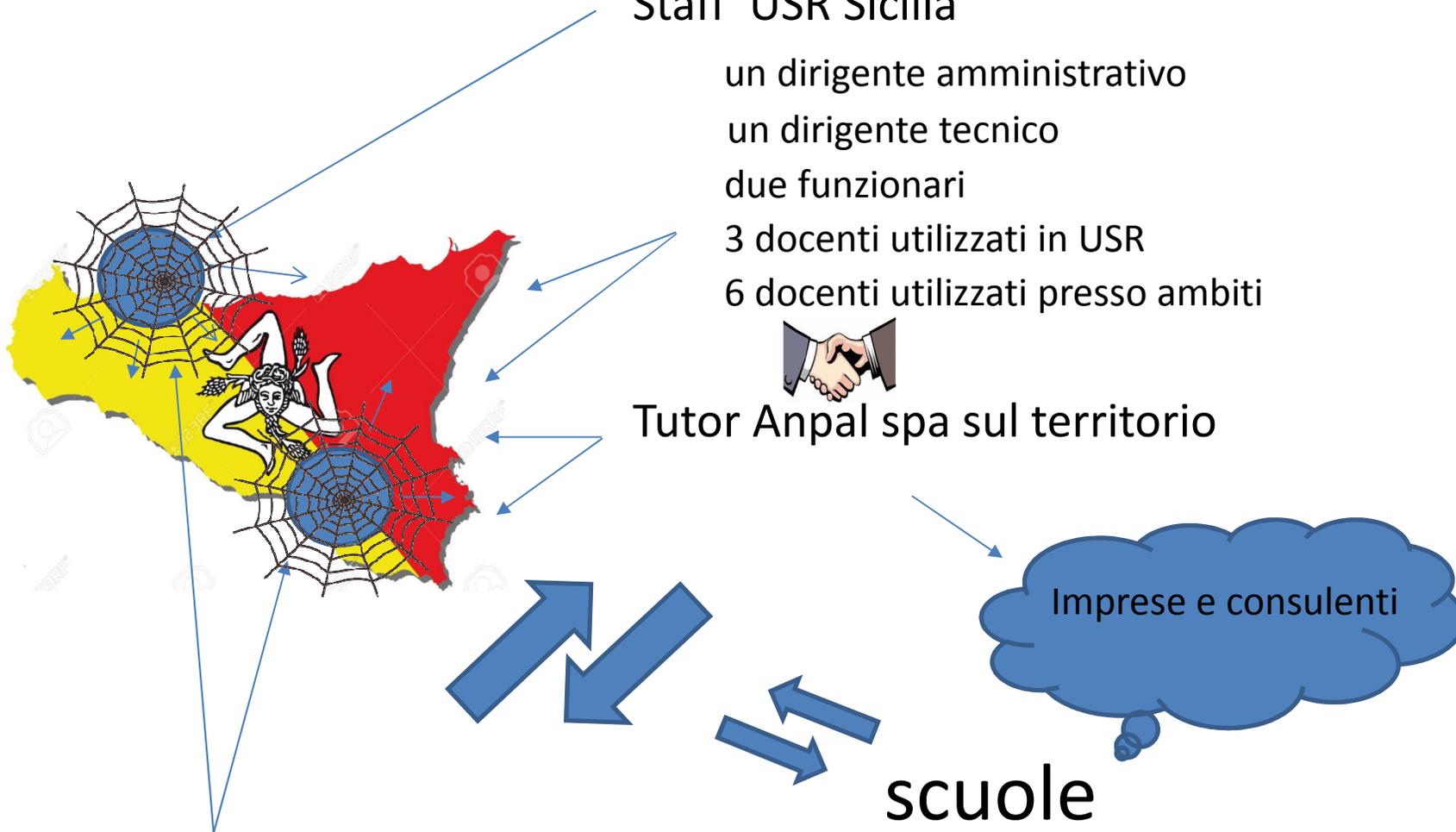
Tutor Anpal spa sul territorio

Imprese e consulenti

scuole

Due reti di scuole che curano la promozione e formazione sulla **misura Sistema duale**, una si dirama da Palermo (nel CTS ENEL) ed un'altra da Gela (nel CTS ENI)

Le due reti sono nate spontaneamente da due territori sensibili e poi sostenute da finanziamenti MIUR





DECRETO DIPARTIMENTALE N.66/2018

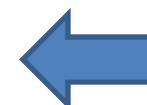
Linee strategiche di intervento:

1. percorsi formativi in apprendistato, in continuità con le attività progettuali avviate nell'anno scolastico 2016/2017 ai sensi del DD 1068/2016 ovvero con l'utilizzo del modello ivi previsto
2. nuovi percorsi formativi in apprendistato da avviare nell'anno scolastico 2018/2019
3. attività di sostegno, promozione, tutoraggio per l'implementazione di nuovi percorsi di apprendistato da avviare nell'anno scolastico 2018/19 attraverso l'ulteriore sviluppo e diffusione di modelli e di buone pratiche già attuate nell'anno scolastico 2016/17 dalle istituzioni scolastiche che hanno realizzato le attività progettuali di cui al DD 1068/2016 o comunque con il medesimo modello organizzativo con almeno uno studente apprendista in percorso formativo



Linea strategica 3

- a. **Obiettivo** della linea strategica è diffondere modelli organizzativi di successo e buone pratiche anche attraverso attività di tutoraggio e supporto nei confronti di istituzioni scolastiche che non hanno realizzato progetti per attivare percorsi di apprendistato.
- b. **Destinatari** delle risorse sono le istituzioni scolastiche che hanno realizzato il progetto, o ne hanno utilizzato il modello, di cui al DD 1068/2017 e che hanno almeno uno studente apprendista nell'anno scolastico 2017/18.
- c. **Spese ammissibili.** Il contributo è assegnato per la copertura dei costi inerenti le seguenti attività:
 1. attività di formazione rivolta alle risorse professionali a supporto dei percorsi di apprendistato
 2. produzione di materiali e di strumenti da utilizzare sul piano organizzativo;
 3. produzione di materiali e di strumenti da utilizzare per il piano didattico



Trattamento normativo, economico e previdenziale

Per quanto concerne il trattamento economico degli apprendisti, vige innanzitutto un generale **divieto di retribuzione a cottimo**, vale a dire che la retribuzione non può essere commisurata alla quantità di lavoro prestata in una determinata unità di tempo.

In secondo luogo è prevista **la possibilità per i datore di lavoro di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante**, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Si consente, quindi, di **remunerare diversamente ed in misura inferiore la prestazione di lavoro dell'apprendista, essenzialmente in ragione del minor apporto che questi fornisce all'utilità dell'impresa.**

In alternativa al sottoinquadramento, **la retribuzione dell'apprendista può essere determinata in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.**

Con specifico riferimento all'apprendistato di 1° livello, il legislatore ha precisato che **la retribuzione deve tener conto delle ore di lavoro effettivamente prestate, nonché delle ore di formazione**. Tuttavia, **per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (svolte presso l'azienda) è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta**. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi. Del tutto identica la previsione di cui all'art. 45, comma 3, d.lgs. 81/2015 per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca.



Retribuzione apprendistato in Sicilia



Art. 7

Retribuzione

1. Per le ore di formazione svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa (c.d. formazione esterna), il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo così come previsto dai commi 7 e 3, rispettivamente degli artt. 43 e 45 del D.Lgs 81/2015;
2. Per le ore di formazione svolte dall'apprendista a carico del datore di lavoro (c.d. formazione interna) è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10%, quale valore minimo e migliorabile, di quella che gli sarebbe dovuta così come previsto commi 7 e 3, rispettivamente degli artt. 43 e 45 del D.Lgs 81/2015;
3. Per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", il trattamento economico è determinato, in via sussidiaria e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva nazionale:
 - a. all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;
 - b. fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D.Lgs. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui alla lettera a) del presente comma, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

	Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda
Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Previdenza ed orario di lavoro

Sotto il profilo previdenziale, ai sensi dell'art. 42, comma 6, d.lgs. 81/2015, trovano applicazione anche per gli apprendisti le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatorie, ovvero **si estendono loro l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la malattia, l'invalidità e vecchiaia, la maternità, nonché il diritto all'assegno familiare ed all'assicurazione sociale per l'impiego (NASPI)**. Inoltre, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto disposto dai contratti collettivi, è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato.

Passando infine **all'orario di lavoro**, agli **apprendisti maggiorenni** trovano applicazione le norme di cui al **d.lgs.8 aprile 2003, n. 66**, come espressamente previsto dall' art. 2, comma 4, del medesimo provvedimento. Per gli **apprendisti minorenni**, invece, opera la normativa a tutela dei minori dettata dalla **l. 17 ottobre 1967, n. 977**. Pertanto, mentre all'apprendista che abbia compiuto il diciottesimo anno di età può essere legittimamente richiesto di effettuare lavoro notturno o straordinario, **il lavoro notturno è vietato per gli apprendisti minorenni**, salve le deroghe di cui all'art. 17 della l. 977/1967 (art. 15, l. 977/1967), **ed il loro orario di lavoro non potrà in ogni caso superare le otto ore giornaliere e le quaranta ore settimanali** (art. 18, l. 977/1967). **Si differenzia anche il regime del riposo settimanale, che per gli apprendisti minorenni deve essere di almeno due giorni, preferibilmente consecutivi e comprendenti la domenica**. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, **alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica**. Il periodo di riposo può essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive, e può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 22, l. 977/1967).



Grazie per l'attenzione!