



**“LE BEST PRACTICES SUL TERRITORIO:  
APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE”**

**Laura Mengoni**

Roma, 17 Luglio 2012

**LA TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO**

# **Contratto di apprendistato (d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167)**

- Nome “vecchio” per un “nuovo” mercato del lavoro
- Porta d’accesso privilegiata per i giovani nel mondo del lavoro
- Apprendistato in alta formazione: una chance per giovani talenti

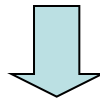
# **Apprendistato di alta formazione (art. 5, d.lgs. 167/2011 TU dell'apprendistato)**

“Possono essere assunti in tutti i settori di attività ....con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore ....., nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni....”

# Apprendistato in alta formazione

Il contratto è finalizzato al conseguimento di uno tra i seguenti titoli:

- Diploma di istruzione secondaria superiore
- Laurea triennale e Laurea magistrale
- Master di primo o secondo livello
- Dottorato di ricerca
- Diploma di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)
- Diploma di istruzione tecnica superiore (ITS)



Attraverso un percorso di studio e lavoro concordato tra istituzione formativa (università) e azienda

# Principali disposizioni applicabili

d.lgs. 167/2011

**Accordo Assolombarda-CGIL, CISL e UIL del 12 gennaio 2012**

- ❑ E' possibile assumere giovani **da 18 a 29 anni** – durata minima 6 mesi (intervento riforma Fornero)
- ❑ Ciascun datore può assumere :
  - 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate nelle imprese con almeno 10 dipendenti (incremento previsto dalla riforma Fornero)
  - 1 apprendista ogni maestranza specializzata nelle imprese che hanno fino a 9 dipendenti.
  - se il datore non ha maestranze specializzate o ne ha meno di tre, può avere in forza sino a un max di tre apprendisti
  - la riforma Fornero introduce limiti alla possibilità, per le imprese con almeno 10 dipendenti, di assumere nuovi apprendisti legata alla percentuale di conferma di apprendisti assunti nei 36 precedenti (30% fino al 18 luglio 2015, 50% dal 19 luglio 2015)
- ❑ **Forma scritta** per: contratto, patto di prova, Piano Formativo Individuale
- ❑ Presenza di un **tutore o di un referente aziendale**
- ❑ Si applicano le norme su previdenza e assistenza sociale obbligatoria: infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità, etc.

# Incentivi all'assunzione

## BENEFICI ECONOMICI

- ❑ aliquota contributiva pari al 10 % (che permane per l'anno successivo alla trasformazione del rapporto)
- ❑ risparmio sul trattamento retributivo conseguente alla possibilità di **sotto inquadrare il lavoratore di 2 livelli** rispetto al livello previsto per la qualifica contrattuale di destinazione

## BENEFICI NORMATIVI

- ❑ esclusione degli apprendisti dal **computo nell'organico** ai fini dell'applicazione di determinati istituti salvo diverse previsioni di legge o di contratti collettivi (es. collocamento obbligatorio)

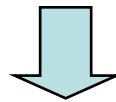
# Risoluzione del contratto

- ❑ **durante il periodo di formazione:**

divieto per le parti di recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo

- ❑ **al termine del periodo di formazione:**

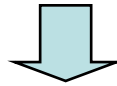
possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 2118 C.C.



Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro **prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**

## Sanzioni (art. 7 T.U.)

- ❑ Nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui **sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro** e tale da impedire il conseguimento del titolo di studio



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%**

- ❑ Se nel corso di attività di vigilanza su un contratto in corso di esecuzione emerge un inadempimento nell'erogazione della formazione l'ispettore potrà adottare un **provvedimento di disposizione** assegnando un termine al datore di lavoro per adempiere



# La sperimentazione in Regione Lombardia

In Regione Lombardia sono ad oggi in corso due sperimentazioni del contratto di apprendistato per l'alta formazione:

- ❑ *Avviso sperimentazione master universitario di I e II livello, dottorato di ricerca*
- ❑ *Accordo sperimentazione conseguimento dei titoli di laurea triennale e magistrale*

# La sperimentazione in Regione Lombardia

## *Master*

### AVVISO PUBBLICO

Contributi a Università o Consorzi universitari per la realizzazione di percorsi formativi

in apprendistato di alta formazione (progettazione formativa ad hoc, erogazione di 400 ore di formazione, tutoraggio individuale, supporto alla realizzazione di project work in azienda)

### DESTINATARI

Giovani in possesso dei seguenti requisiti:

- di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- residenza o domicilio in Regione Lombardia (anche presso l'azienda)
- diploma di laurea almeno triennale
- assunzione con contratto di apprendistato presso sedi operative di imprese localizzate sul territorio regionale (durata max 30 mesi)

### OBIETTIVO

Raggiungimento del titolo di Master di I o II livello sulla base di un piano formativo individualizzato condiviso fra università (consorzio), impresa e apprendista

# La sperimentazione in Regione Lombardia

## *Dottorati*

### AVVISO PUBBLICO

Contributi a Università per la realizzazione di percorsi formativi in apprendistato di alta formazione (progettazione formativa ad hoc, erogazione della formazione aggiuntiva a quella ordinamentale pari a 40 ore, tutoraggio individuale, supporto alla realizzazione del progetto di ricerca in azienda)

### DESTINATARI

Giovani in possesso dei seguenti requisiti:

- fino a 29 anni di età;
- residenza o domicilio in Regione Lombardia (anche presso l'azienda)
- diploma di laurea magistrale e vincitori del concorso di dottorato
- assunzione con contratto di apprendistato presso sedi operative di imprese localizzate sul territorio regionale (durata max 48 mesi)

### OBIETTIVO

Raggiungimento del titolo di Dottorato di ricerca sulla base di un piano formativo individualizzato condiviso fra università, impresa e apprendista

# La sperimentazione in Regione Lombardia

## Laurea

### AVVISO PUBBLICO

Contributi per la realizzazione di percorsi formativi in apprendistato di alta formazione (servizi di progettazione formativa e predisposizione del Piano Formativo Individuale, formazione specialistica addizionale rispetto a quella ordinaria; tutoraggio individualizzato; adempimenti amministrativo-gestionali e certificazione del contratto)

### DESTINATARI

Studenti di una delle Università aderenti all'Accordo

- di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011 da imprese con sede operativa sul territorio lombardo (durata 24/36 mesi a seconda della laurea da conseguire);
- che debbano ancora conseguire un determinato numero di CFU

### OBIETTIVO

Raggiungimento del titolo di laurea (triennale, magistrale o a ciclo unico) tramite l'acquisizione dei CFU mancanti in esercizio di apprendistato, sulla base di un piano formativo individualizzato condiviso fra università, impresa e apprendista

# La sperimentazione in Regione Lombardia

## Punti di forza

- ❑ Disponibilità di risorse a “sportello”
- ❑ Progettazione ad hoc tra Università/Consorzi universitari e imprese sulla base dei fabbisogni espressi dalle aziende
- ❑ Realizzazione di project work o attività di ricerca in azienda con il supporto di tutor universitari, favorendo così un reale ed efficace trasferimento tecnologico (ricerca “mirata” a costi contenuti)

# La sperimentazione in Regione Lombardia

## Ambiti di miglioramento

- ❑ **Master e Dottorati:** diffondere la conoscenza dello strumento per ampliarne l'utilizzo, anche se è opportuno mantenerne la finalizzazione su progetti o ambiti di ricerca specifici
- ❑ **Laurea:** realizzare un effettivo percorso di alternanza tra studio e lavoro, attraverso un più ampio riconoscimento dei crediti (CFU) derivanti dall'attività lavorativa in azienda
- ❑ Ampliare la sperimentazione anche ai percorsi di **IFTS** e ai percorsi di **ITS** (in particolare con riferimento alle **seconde annualità**)

# Un modello di PhD per le imprese: il Dottorato di Ricerca “executive” (o “in co-tutela”)

## FINALITÀ:

- Promuovere le applicazioni industriali dei corsi di dottorato e accrescere il numero dei dottori di ricerca inseriti nelle imprese
- Fornire alle imprese percorsi di valorizzazione e *retention* per dipendenti *junior* ad alto potenziale

## CARATTERISTICHE:

- Rivolto a **dipendenti** delle imprese (persone già in organico o assunte con l'avvio del corso di dottorato), assunti anche contestualmente all'avvio del Dottorato con contratto di **apprendistato di alta formazione**;
- Attività a **tempo parziale** (durata **4 anni**);

## **Executive PhD: analogie e differenze col Dottorato “classico”**

- **Regole di ammissione identiche** a quelle del dottorato *full-time* (bando pubblico e valutazione candidature sulla base del cv, lettera di motivazione e proposta di progetto di ricerca)
- **Attività da soddisfare per il conseguimento del titolo identiche** a quelle del dottorato *full-time* (acquisizione di un numero prestabilito di cfu + attività ricerca + tesi di dottorato);
- Gli **obiettivi** del Dottorato “Executive” e le **attività** (di formazione e di ricerca) correlate al suo svolgimento sono stabiliti in **accordo tra l’azienda e l’università**, sulla base delle esigenze didattico-scientifiche dell’università e di quelle organizzative e gestionali dell’azienda



# Executive PhD: le attività correlate

## ATTIVITÀ FORMATIVA:

- Il percorso è stabilito di comune accordo tra impresa e Collegio dei Docenti
- Parte della formazione è da svolgersi attraverso corsi universitari d'aula
- Obbligo di frequenza per la formazione di base (circa 50 cfu, pari a circa 250 ore di lezione, nei primi 2 anni)

## ATTIVITÀ DI RICERCA:

- L'argomento e lo svolgimento del progetto sono stabiliti d'accordo tra impresa e Collegio dei Docenti
- Parte di ricerca da eseguire in azienda, nel Dipartimento di appartenenza del dottorato o in entrambe le strutture
- Previsti 2 relatori/tutor (universitario e aziendale)
- Se il progetto di ricerca richiede l'impiego di risorse aggiuntive del Dipartimento (per es. utilizzo di specifiche strumentazioni o macchinari), l'impegno viene regolamentato da un apposito contratto di ricerca stipulato tra azienda e università

## Executive PhD: i vantaggi per le imprese

- Il dottorato “executive” non è un percorso accademico individuale, ma è pienamente inquadrato nella visione e nella strategia di sviluppo dell’impresa
- Il dipendente coinvolto ha una grande opportunità di formazione e crescita, pur mantenendo il posto di lavoro e la retribuzione
- Utilizzando il contratto di apprendistato in alta formazione, l’azienda ha anche l’opportunità di reclutare, formare alla ricerca e fidelizzare giovani alti potenziali

## Executive PhD: cornici istituzionali

- E' possibile attivare con gli Atenei da coinvolgere nelle sperimentazioni di "Executive PhD" degli appositi **accordi-quadro** finalizzati a una piena condivisione "politica", a livello rettorale, degli obiettivi e delle finalità di questi percorsi.
- Questi accordi possono rivelarsi di particolare utilità quando, specie negli **Atenei generalisti**, le Scuole di Dottorato hanno direzioni e organi distinti e manca, quindi, un'istanza centrale di coordinamento e raccordo.
- In questi casi, **l'avallo politico** rappresentato dall'accordo quadro può fare da **incoraggiamento alla comunità accademica** per aprirsi a questa (ancora nuova) modalità di collaborazione con le imprese, sebbene le Scuole di Dottorato e/o i Dipartimenti siano già autonomi dell'identificazione delle *partnership* esterne di Ricerca (anche aziendali).
- Un possibile modello di riferimento può essere fornito dalla "**lettera d'intenti**" firmata da Assolombarda e Università degli Studi Milano nell'aprile 2010 (cfr. slide successiva)

# Executive PhD: la "lettera d'intenti" Assolombarda - UniMi



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

## LETTERA D'INTENTI

tra

Assolombarda, nella persona di Alberto Meomartini, in qualità di Presidente

e

Università degli Studi di Milano, nella persona di Enrico Decleva, in qualità di Rettore

## PREMESSO CHE

- una maggiore integrazione tra il sistema industriale e quello universitario è obiettivo di entrambe le istituzioni, al duplice scopo di:
  - a) accrescere il livello di conoscenza nelle imprese, favorendo il trasferimento di tecnologia e cultura innovativa dal mondo accademico al mondo produttivo;
  - b) sostenere l'*employability* dei giovani a elevata qualificazione in uscita da percorsi universitari di alta formazione;

## CONSIDERATO CHE

- incoraggiare l'apertura dei Dottorati di Ricerca al mondo produttivo e accrescere la visibilità della figura del Dottore di Ricerca nel mondo del lavoro può dare un contributo ad attenuare il fenomeno della fuga all'estero dei PhD italiani e del relativo mancato rientro dell'ingente investimento in risorse pubbliche necessario alla loro formazione;
- la professionalità del Dottore di Ricerca spendibile in ambito industriale non si limita alle sole conoscenze scientifiche specialistiche, ma si estende anche a competenze di *project-management* e di *problem solving*, utili anche in attività e funzioni aziendali non riconducibili all'area Ricerca e Sviluppo;

## SI CONVIENE DI

sviluppare una collaborazione istituzionale e le iniziative più idonee ad accrescere il dialogo e l'interazione tra le Scuole di Dottorato dell'Università degli Studi di Milano e le imprese associate ad Assolombarda, al fine di:

- facilitare il confronto e l'incontro tra le competenze di ricerca presenti nell'università e i fabbisogni di innovazione espressi dalle imprese;
- promuovere le applicazioni industriali dei Corsi di Dottorato;
- favorire l'inserimento dei Dottori di Ricerca in ambito industriale;
- creare percorsi congiunti di valorizzazione dei giovani laureati già inseriti nelle imprese.
- aiutare le imprese, specie quelle di piccole dimensioni, a far emergere e a comunicare la loro domanda di innovazione;
- far conoscere alle imprese l'offerta dei Corsi di Dottorato attivati dall'Università e gli ambiti di potenziale collaborazione;
- far conoscere all'Università le caratteristiche e le specificità del tessuto industriale del territorio;
- rafforzare l'apertura delle Scuole di Dottorato al mondo delle imprese, con attenzione specifica al *placement* extra-academico dei dottorandi e dei Dottori di Ricerca e la valorizzazione delle loro competenze in ambito aziendale.

## SI CONVIENE ALTRESÌ

- di promuovere l'attivazione, in via sperimentale, di programmi di Dottorato in tutela su progetti di ricerca di interesse industriale, da realizzarsi in modalità "executive" per giovani da inserire appositamente in azienda con contratto di apprendistato di alta formazione o per alti potenziali già presenti nell'organico aziendale;
- di valutare l'opportunità di ulteriori iniziative di reciproca utilità in materia di comunicazione delle competenze scientifiche e di *scouting* dei fabbisogni innovativi, nell'obiettivo di avvicinare le imprese ai Corsi di Dottorato anche con il ricorso ad altre modalità di collaborazione (borse di studio, commesse, stage di ricerca etc.), in accordo con la normativa nazionale e i regolamenti di Ateneo vigenti.

Milano, 16 aprile 2010

ASSOLOMBARDA  
IL PRESIDENTE

Alberto Meomartini

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO  
IL RETTORE

Enrico Decleva

# Buone pratiche di Executive PhD: il dottorato in Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano

- Svolto in **collaborazione** tra Scuola di Dottorato in Ingegneria Gestionale (DRIG) e MIP (Business School del Politecnico di Milano)
- Percorso **personalizzato e adattabile** alle esigenze dell'azienda e del partecipante
- E' stato avviato nel mese di gennaio 2012 ed è diviso in due bienni:
  - un **primo biennio** che consente di conseguire un titolo di Corso Executive in Management of Research and Innovation
  - un **secondo biennio** che prevede lo sviluppo di un programma di ricerca d'interesse per l'azienda di appartenenza e che consente di conseguire il titolo di Dottore di Ricerca in Ingegneria Gestionale.
- Disponibili **agevolazioni per le imprese** partecipanti grazie a fondi regionali e fondi interprofessionali.