

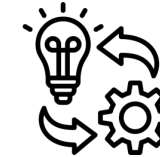
## Le indicazioni dell'ILO per un apprendistato di qualità e il caso italiano



### Indicazioni dell'ILO per gli apprendistati di qualità



### Quadro normativo



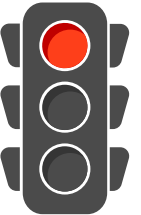
### Effettiva implementazione

Promozione degli apprendistati di qualità con riferimento alle politiche educative, della formazione professionale, della formazione continua, del lavoro

A partire dalla c.d. legge Biagi (d.lgs. 276/2003), e confermato dalla normativa vigente (d.lgs. 81/2015), grazie all'apprendistato è possibile conseguire (anche) titoli di studio, e viene quindi prevista quell'integrazione tra politiche della formazione richiesta dalla Raccomandazione.



Manca un raccordo sostanziale con alcune politiche, come quella per la formazione continua, e gli apprendistati "duali" (quelli che permettono di conseguire titoli di studi secondari superiori o terziari) sono ancora poco diffusi, riguardando solo il circa 3% degli apprendistati attivi in Italia, secondo i più recenti dati INAPP-INPS.

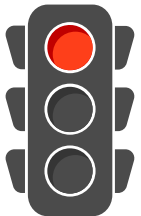


Quadro normativo dedicato agli apprendistati di qualità, e sistemi per facilitare il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'apprendistato, grazie al coinvolgimento delle Parti Sociali

Le indicazioni ILO riguardanti gli apprendistati di qualità sono già presenti nella normativa vigente (d.lgs. 81/2015). Il sistema di certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali e informali è stato introdotto già nel 2012 dalla c.d. legge Fornero (l. 92/2012 e successivo d.lgs. 13/2013), richiamato anche dalla normativa dedicata all'apprendistato.



Il sistema di certificazione delle competenze non è ancora diffusamente implementato in Italia, mentre permangono notevoli distanze tra profili formativi dell'apprendistato e sistemi di classificazione e inquadramento stabiliti dalle Parti Sociali.



Individuazione di una o più istituzioni pubbliche per la regolazione degli apprendistati, dove possano essere rappresentate anche le Parti Sociali

Il Ministero del Lavoro è l'istituzione competente in materia. Con la soppressione dell'ANPAL, anche le azioni previste a valere su fondi nazionali e internazionale da parte dell'Agenzia saranno gestite dal Ministero.



Il coinvolgimento delle Parti Sociali nella definizione di nuove misure e attività di promozione dell'apprendistato è limitato.



Individuazione di chiare responsabilità tra tutte le autorità coinvolte. Quest'ultime devono essere adeguatamente finanziate e lavorare in cooperazione con altre autorità o istituzioni operanti nell'ambito della formazione e del lavoro.

Le responsabilità delle istituzioni coinvolte sono chiare.



La collaborazione tra Istituzioni potrebbe essere migliorata, ad esempio tra il Ministero del Lavoro e quello dell'Istruzione e del Merito (per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello) e dell'Università e della Ricerca (per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello), per la definizione di progettualità dedicate all'apprendistato.

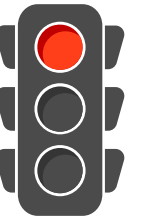


Individuazione di un processo per individuare le occupazioni che possono essere "formate" grazie all'apprendistato, sulla base di un insieme di criteri concordati con le Parti Sociali.

Come previsto dalla normativa vigente (d.lgs. 81/2015), è demandata alla Parti Sociali la responsabilità di individuare per quali occupazioni è possibile svolgere un percorso di apprendistato.



I profili dell'apprendistato non sono costruiti, in molti casi, a partire da fabbisogni emergenti e comunque costantemente monitorati, come richiesto dalla Raccomandazione



Fissazione di standard, grazie alla consultazione e al coinvolgimento delle Parti Sociali, per apprendistati di qualità, riguardanti l'età degli apprendisti, le qualifiche, i titoli o le competenze necessarie per accedervi, le responsabilità dei soggetti coinvolti, la supervisione degli apprendisti da parte di personale qualificato, un giusta proporzione tra apprendisti e lavoratori, la durata, gli obiettivi formativi, le competenze dei formatori, l'accesso a servizi di orientamento professionale e formativo, le procedure per attestare e certificare le competenze acquisite, le qualificazioni conseguite al termine dell'apprendistato.

Gli elementi toccati dalla Raccomandazione sono già previsti dalla regolamentazione italiana dell'apprendistato, che fissa alcuni standard a livello legislativo grazie a quanto previsto dal d.lgs. 81/2015 (ad es. la durata minima dei contratti), mentre altri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale (ad es. la durata massima dei contratti di apprendistato professionalizzante) o dalle discipline regionali (ad es. la durata massima dei contratti di apprendistato duale, sulla base di standard formativi condivisi).



Alcuni aspetti attenzionati dalla Raccomandazione non sono diffusamente implementati nel sistema italiano, ad esempio i requisiti dei tutor e formatori aziendali (se non specificato dalla contrattazione collettiva) o il bilanciamento tra formazione on e off-the job nel caso dell'apprendistato professionalizzante, dove non sussiste quasi mai un raccordo tra queste due dimensioni.



Individuazione di un processo per permettere che l'apprendistato possa essere svolto in più imprese, quando è ritenuto necessario per il completamento dell'apprendistato stesso.

Non è previsto, nel sistema italiano, un sistema per poter svolgere un apprendistato presso più imprese.



Questa indicazione nasce anche dalla constatazione che, a differenza di quanto osservabile in Italia, molti Stati membri dell'ILO sono caratterizzati da microimprese dove l'organizzazione del lavoro impedisce o comunque limita fortemente la possibilità di implementare robusti percorsi di formazione



Individuazione delle condizioni sulla base delle quali le imprese possono offrire apprendistati, le istituzioni formative ed educative erogare formazione, e intermediari coordinare e supportare l'utilizzo dell'apprendistato.

Indicate e previste sia dal d.lgs. 81/2015, che dal d.m. del 12 ottobre 2015



Le indicazioni della normativa nazionale sono rispettate.

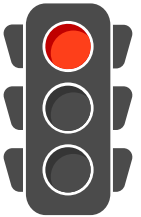


Adozione di iniziative per migliorare le capacità delle agenzie organizzative, delle Parti Sociali, e delle istituzioni formative coinvolte, delle imprese ospitanti apprendisti, di incremento delle competenze dei formatori

Pur non previste da una normativa di dettaglio, queste misure sono spesso richiamate in Avvisi approvati dai Fondi Paritetici Interprofessionali costituiti dalle Parti Sociali, da Bandi e Avvisi regionali, e altre iniziative stabilite prevalentemente a livello territoriale.



Sono però ad oggi assenti misure strutturali, stabilite a livello nazionale, per migliorare le competenze dei formatori e tutor aziendali, nonché per potenziare la capacità formativa delle imprese



Monitoraggio e valutazione dei percorsi di apprendistato, grazie ai quali sviluppare indicazioni da implementare per migliorare il sistema e la sua programmazione

Tale sistema di monitoraggio è stato previsto dalla normativa vigente (d.lgs. 150/2015).



Nonostante la presenza di periodi rapporti di monitoraggio INAPP-INPS, non sono state adottate misure di valutazione e di implementazione di strumenti correttivi



Misure per garantire il rispetto dei principi fondamentali riguardanti i diritti dei lavoratori-apprendisti

Come previsto dalla normativa vigente (d.lgs. 81/2015), l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Come tale, prevede tutte le tutele normalmente connesse al lavoro subordinato.



Le indicazioni della normativa nazionale sono rispettate.



Gli apprendisti devono essere adeguatamente tutelati, per quanto riguarda in particolare il rispetto della normativa di salute e sicurezza, remunerati, e godano dei diritti sindacali.

Come previsto dalla normativa vigente (d.lgs. 81/2015), l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Come tale, prevede tutte le tutele normalmente connesse al lavoro subordinato.



Le indicazioni della normativa nazionale sono rispettate.



L'apprendistato deve essere regolato da un contratto scritto, siglato da tutte le parti coinvolte, compreso l'apprendista

La forma scritta del contratto è esplicitamente prevista dalla normativa vigente (d.lgs. 81/2015)



Le indicazioni della normativa nazionale sono rispettate.



Attiva promozione di apprendistati destinati ad adulti e lavoratori in cerca di una nuova occupazione o per migliorare le competenze già possedute

L'apprendistato "senza limiti di età", attivabile nei confronti di lavoratori beneficiari di forma al sostegno al reddito, è previsto dalla normativa vigente (d.lgs. 81/2015).



Ancora poco diffusa, la possibilità di svolgere apprendistati "senza limiti di età" è possibile solo in caso di attivazione di un contratto di apprendistato professionalizzante, e non "duale".



Adozione di misure, in collaborazione con le Parti Sociali, per la promozione di apprendistati di qualità: politiche formative, dell'orientamento, della promozione dell'apprendistato, costituzione di "skill bodies" a livello settoriale o occupazionale, sistemi per l'anticipazione e il monitoraggio dei fabbisogni formativi presenti e futuri, incentivi e servizi di supporto dedicati all'apprendistato di qualità, promozione di partenariati pubblico-privato, diffondere l'apprendistato anche in settori innovativi e trasformati dalla transizione verde e digitale.

Negli anni sono stati sottoscritti numerosi accordi, anche con le Parti Sociali, dedicati alla promozione dell'apprendistato, a livello nazionale come a livello territoriale e locale.



Gli aspetti qui elencati, che fanno per lo più riferimento ad una dimensione "progettuale" delle politiche dedicate all'apprendistato, e cioè a azioni e misure per l'anticipazione dei fabbisogni, il loro monitoraggio, la collaborazione tra pubblico e privato, la costituzione di "skill bodies" a livello settoriale o di mestiere, l'integrazione tra politiche formative e politiche del lavoro, non sono ancora diffusamente implementati in Italia.



Adottare misure per rafforzare la cooperazione internazionale, regionale e nazionale e lo scambio di informazioni sulle buone pratiche, in tutti gli aspetti dell'apprendistato di qualità, favorire la riconoscibilità delle qualificazioni ottenute attraverso di essi, costruire reti locali, di settore o professionali per favorire la collaborazione tra tutti gli stakeholders.

Negli anni sono stati sottoscritti numerosi accordi, anche con le Parti Sociali, dedicati alla promozione dell'apprendistato e degli aspetti qui elencati, anche a livello internazionale.



Pur in presenza di alcune reti, soprattutto a livello regionale, di promozione dell'apprendistato, non sussiste una strategia universale dedicata allo sviluppo di forme di collaborazione strutturata per la costruzione di efficaci percorsi di apprendistato di qualità

