

Linea Formativa 1

Orientamento al lavoro e alle professioni

**Piano formativo
Sviluppo e
Potenziamento**

Professionalità Camerali



Modulo 4 – Introduzione alle politiche attive del lavoro e ai sistemi di apprendimento permanente: contesto normativo, assetti organizzativi, soggetti, funzionamento e risorse

**UD 2**

Dr. Andrea Simoncini

Responsabile di Struttura II - ANPAL



Struttura dell'intervento

1) Strumenti e metodi del work based learning in Italia:

- Stage e tirocini
- Alternanza scuola lavoro
- Nuovo apprendistato

2) Policy del lifelong e lifewide learning in Italia:

- Reti integrate dei servizi di istruzione, formazione e lavoro
- Sistema nazionale di certificazione delle competenze
- Quadro Nazionale delle Qualificazioni

Perché il work based learning (WBL)

- Riduzione dello skill mismatch e sviluppo soft skills
- Nuove metodologie dell'apprendimento (intelligenze multiple)
- Ridurre le forme di insuccesso e dispersione
- Agevolare le transizioni studio lavoro
- Anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro
- Collocare la formazione iniziale in orizzonti di senso più comprensibili, attrattivi e motivanti per i giovani (orientamento e reversibilità scelte)
- Passare dal paradigma delle materie a quello delle competenze

Materie = protagonista è chi insegna)	Competenze = protagonista è chi apprende
Astrazione	Concretezza
Ripetitività	Creatività
Deduzione	Deduzione, intuizione induzione...
Visione unilaterale	Multidisciplinarietà
Autosufficienza	Interdipendenza



Gli strumenti del WBL

Nel contesto della formazione iniziale

- ✓ Stage e tirocini
- ✓ Impresa formativa simulata
- ✓ Alternanza scuola lavoro
- ✓ Apprendistato «formativo» (tipologie I e II)

... anche nel contesto della formazione dei lavoratori il WBL o il Co-working è un nome nuovo ad una pratica che esiste da sempre nel tramandare abilità e saperi espliciti e taciti di un mestiere o di una professione.

... recupero culturale del «valore educativo del lavoro» a partire da una storia, quella italiana, ricchissima di testimonianze...

Le differenze tra gli strumenti del WBL

✓ **Impresa formativa simulata**

Progetto didattico e formativo che riproduce il concreto modo di operare di un'impresa negli aspetti che riguardano l'organizzazione, l'ambiente, le relazioni e gli strumenti di lavoro. Si realizza attraverso la costituzione di un'impresa virtuale animata dagli studenti di una classe, facendo riferimento ad una impresa reale (impresa tutor).

✓ **Alternanza scuola lavoro**

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica, introdotta nel sistema educativo con l'obiettivo di arricchire i percorsi di studio con competenze spendibili nel mercato del lavoro. Nell'ambito dell'alternanza la permanenza dei giovani in contesti lavorativi non si configura come un rapporto di lavoro: i giovani mantengono lo status di studenti e la scuola o l'istituzione formativa è responsabile dell'intero percorso.

✓ **Tirocinio curricolare**

Tirocini inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari ovvero altre esigenze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione, la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione con una modalità di cosiddetta alternanza

✓ **Tirocinio extracurricolare**

Misura formativa di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo

✓ **Apprendistato «formativo» (tipologie I e III)**

Contratto di lavoro a tempo indeterminato a causa mista: finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani e nello specifico nel caso delle tipologie I e III al conseguimento di una qualificazione di un percorso formale di istruzione o di formazione

I riferimenti normativi dei diversi strumenti

- ✓ **Alternanza scuola lavoro (e impresa formativa simulata)**
 - Decreto legislativo 77/2005
 - Legge 107/2015
 - “Attività di alternanza scuola lavoro - Guida operativa per la scuola” dell’8 ottobre 2015 (<http://www.alternanzaescuola.it/wp-content/uploads/2017/02/guida-del-miur-asl-interattiva.pdf>)
- ✓ **Tirocinio curricolare**
 - DM Lavoro n. 142/1998
 - Regolamenti scuole e università
- ✓ **Tirocinio extracurricolare**
 - DM Lavoro n. 142/1998
 - Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento del 25 mag 2017
 - Normative regionali
- ✓ **Apprendistato «formativo» (tipologie I e III)**
 - Decreto legislativo 81/2015
 - DM 12 ottobre 2015

Alternanza Scuola Lavoro

Buona Scuola dedica all'alternanza i commi dell'art. 1 da 33 a 43: principali novità

1) Monte ore obbligatorio

Nel secondo biennio e nell'ultimo anno della secondaria di secondo grado: almeno 400 ore negli Istituti Tecnici e Professionali e almeno 200 ore nei Licei (1,8 mln di studenti)

2) Nuovi soggetti ospitanti

Ordini professionali, musei, enti operanti nel settore del patrimonio e attività culturali, artistiche, musicali, ambientali, enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI

3) Modalità di attuazione

Anche durante la sospensione delle attività didattiche, anche all'estero e in modalità di impresa formativa simulata

4) Registro nazionale A.S.L.

Istituito presso le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. Il DS individua al suo interno le imprese disponibili.

Alternanza Scuola Lavoro (ASL)

Buona Scuola dedica all'alternanza i commi dell'art. 1 da 33 a 43: principali novità

1) Monte ore obbligatorio

Nel secondo biennio e nell'ultimo anno della secondaria di secondo grado: almeno 400 ore negli Istituti Tecnici e Professionali e almeno 200 ore nei Licei

2) Nuovi soggetti ospitanti

Ordini professionali, musei, enti operanti nel settore del patrimonio e attività culturali, artistiche, musicali, ambientali, enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI

3) Modalità di attuazione

Anche durante la sospensione delle attività didattiche, anche all'estero e in modalità di impresa formativa simulata

4) Registro nazionale A.S.L.

Istituito presso le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura. Il DS individua al suo interno le imprese disponibili.

Elementi fondamentali di un percorso di ASL

- Inserimento nel Piano Triennale dell'Offerta Formativa dei percorsi di ASL (Collegio docenti – Dipartimenti – Consiglio d'Istituto)
- Programmazione dell'ASL da parte dei Consigli di Classe
- Costituzione del Comitato Tecnico Scientifico dell'ASL
- Formazione sulla sicurezza per gli allievi
- Convenzione tra scuola e soggetto ospitante
- Progetto formativo
- La presenza di un tutor del soggetto ospitante e di un tutor del soggetto promotore
- L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi
- Registro delle presenze dell'allievo
- Valutazione degli apprendimenti acquisiti
- Certificazione delle competenze
- Valutazione del percorso da parte dello studente, del tutor interno e del tutor esterno
- Scheda di valutazione delle aziende

Tirocini extracurricolari

Linee guida in materie di tirocini formativi e di orientamento (CSR 25 mag 2017)

1) Oggetto delle linee guida

- ✓ Definizione di tirocinio (ed estensione a denominazioni diverse)
- ✓ Non si configura come rapporto di lavoro (ma soggetto alle COB e assimilato al lavoro in materia di sicurezza)
- ✓ Destinatari dei tirocini (disoccupati, a rischio di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, disabili, svantaggiati, richiedenti e titolari di asil, vittime tratta...)
- ✓ Ambiti di esclusione:
 - Tirocini curricolari, anche nella modalità di tirocinio estivo
 - Pratica professionale e tirocini di accesso alle professioni ordinistiche
 - Tirocini transnazionali
 - Tirocini per extracomunitari > Accordo CSR 5 agosto 2014
- ✓ Disciplina speciale: tirocini di inclusione sociale: Accordo CSR 22 gennaio 2015

Tirocini extracurricolari

Linee guida in materie di tirocini formativi e di orientamento (CSR 25 mag 2017)

2) Durata del tirocinio

- ✓ Durata massima 12 M (24 per i disabili). Durata minima 2 M (1 per stagionali)
- ✓ Sospensione (maternità, infortunio, malattia lunga durata, chiusura aziendale)
- ✓ Interruzione
- ✓ Numero ore e giornate indicate nel PFI e cmq mai superiore a quelle previste nel CCNL

3) Soggetti promotori

- ✓ Elenco tipologia soggetti promotori, integrabile e modificabile dalle Regioni
- ✓ MLPS e ANPAL in accordo con Regioni, possono promuovere programmi di tirocini avvalendosi come promotori dei soggetti in house
- ✓ SPI e APL regionali, università, scuole e fondazioni ITS possono promuovere tirocini in mobilità interregionale. La disciplina di riferimento è quella della Regione in cui ha sede il soggetto ospitante)

Tirocini extracurricolari

Linee guida in materie di tirocini formativi e di orientamento (CSR 25 mag 2017)

4) Soggetti ospitanti

- ✓ Persona fisica o giuridica, pubblica o privata presso il quale si svolge il tirocinio
- ✓ Deve essere in regola con normativa su sicurezza e diritto al lavoro dei disabili
- ✓ Condizioni oggettive di preclusione all'attivazione di tirocini (procedure di CIGS o in deroga e licenziamenti giusta causa oggettiva o collettivi per attività equivalenti)
- ✓ Divieto di attivazione di tirocini per abilitati o qualificati a professioni regolamentate
- ✓ Divieto di doppia funzione di promotore ed ospitante per lo stesso tirocinio

5) Condizioni di attivazione

- ✓ Tirocinante NON può ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione, sostituire lavoratori nei picchi di attività, o in malattia, maternità, ferie
- ✓ Non attivabile tirocinio per collaboratori negli ultimi 2 anni o lavoro accessorio negli ultimi 6 mesi
- ✓ DIVIETO DI REITERO DEL TIROCINIO

Tirocini extracurricolari

Linee guida in materie di tirocini formativi e di orientamento (CSR 25 mag 2017)

6) Limiti numerici

- ✓ Quote di contingentamento dei tirocini extracurricolari (dal cui calcolo sono esclusi gli apprendisti) e meccanismo di premialità in caso di assunzione di tirocinanti
- ✓ Si possono svolgere più tirocini contemporaneamente nel rispetto del dlgs 66/2003

7) Modalità di attivazione

- ✓ Convenzione tra promotore ed ospitante
- ✓ Piano formativo individuale (Atlante del lavoro e delle qualificazioni)

8) Garanzie assicurative INAIL

- ✓ Convenzione può prevedere che obbligo venga assolto dal soggetto ospitante o dal promotore
- ✓ Regioni possono assumersene il carico

Tirocini extracurricolari

Linee guida in materie di tirocini formativi e di orientamento (CSR 25 mag 2017)

9) Modalità di attuazione

- ✓ Compiti del soggetto promotore e compiti del soggetto ospitante
- ✓ Soggetto ospitante multilocalizzato: il tirocinio può essere regolato dalla disciplina della Regione in cui è ubicata la sede legale, previa comunicazione alla Regione

10) Tutorship

- ✓ Compiti del tutor del soggetto promotore e compiti del tutor del soggetto ospitante

11) Attestazione delle attività svolte

- ✓ Piano formativo Individuale; Dossier individuale-, Attestazione finale, utili nell'ambito dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze di cui al dlgs 13/2013
- ✓ Per l'attestazione finale il tirocinante deve aver partecipato almeno al 70% della durata del tirocinio

Allegati

Tirocini extracurricolari

Linee guida in materie di tirocini formativi e di orientamento (CSR 25 mag 2017)

12) Indennità di partecipazione

- ✓ Min. € 300 lordi mensili a fronte di una partecipazione minima del 70% base mese
- ✓ Disposizioni su cumulo con strumenti di sostegno al reddito, copertura finanziaria per tirocini nella PA e altre agevolazioni
- ✓ Indennità di tirocinio è reddito assimilato a quello del lavoro dipendente

13) Monitoraggio

- ✓ Rapporto annuale del MLPS e ANPAL, con supporto di INAPP

14) Misure di vigilanza, controllo e disciplina sanzionatoria

- ✓ Ferme restando le sanzioni nazionali già previste, Regioni provvedono a norme sanzionatorie in caso di violazioni sanabili e violazioni non sanabili. Le sanzioni possono colpire anche il soggetto promotore

15) Disposizioni finali e transitorie

- ✓ Le regioni hanno 6 mesi per recepire le nuove linee guida

Nuovo apprendistato

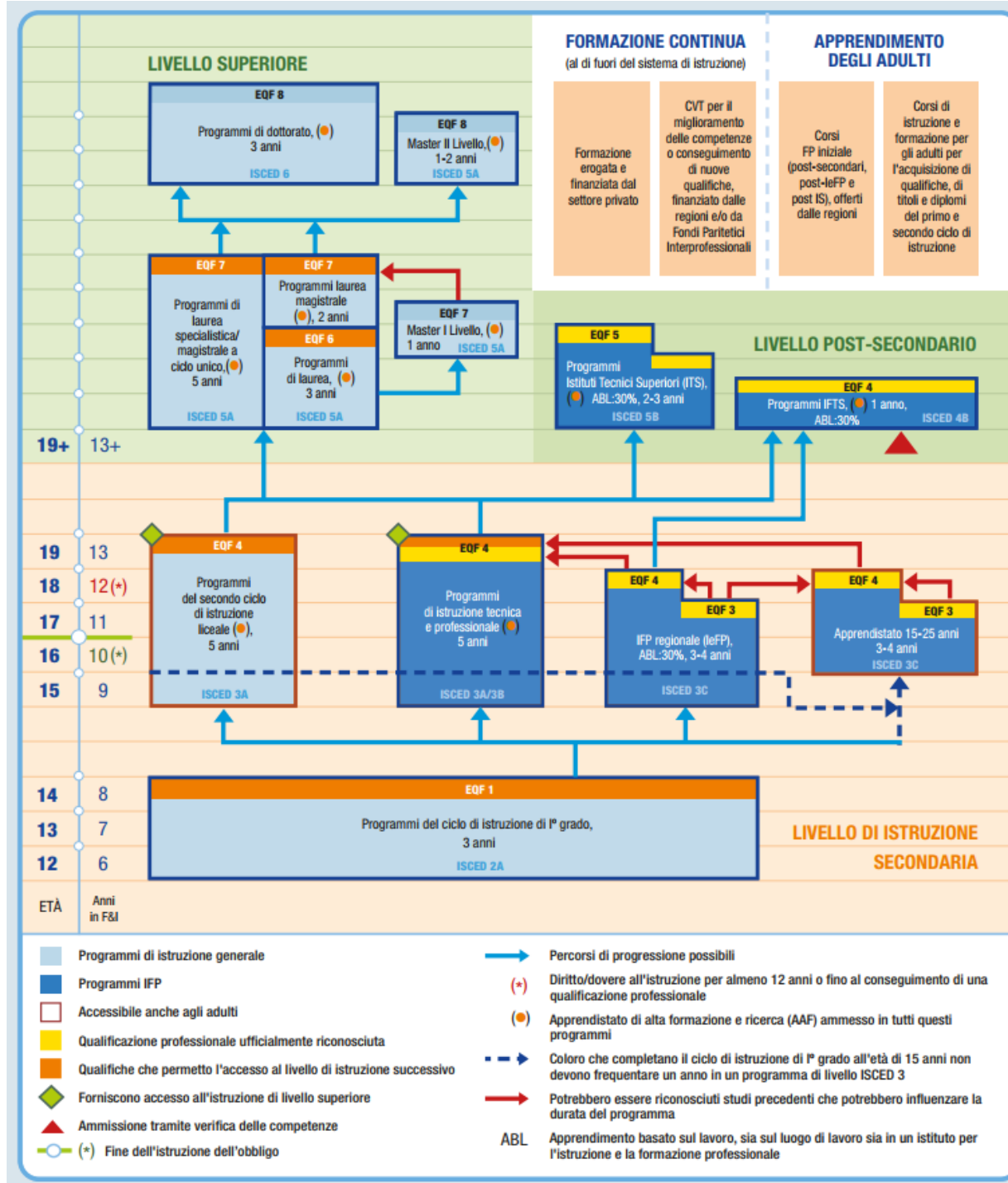
Decreto legislativo 81/2015 artt. 41-47

Articolo 41

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Il nuovo apprendistato

Il sistema di istruzione e formazione in Italia



Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

Apprendistato di primo livello =

- *qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale*
- *corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato*
- *diploma di istruzione secondaria superiore*
- *specializzazione tecnica superiore (IFTS)*

Apprendistato di terzo livello =

- *titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistico musicale e coreutica*
- *qualificazione dell'alta formazione professionale regionale*
- *diploma di tecnico superiore (ITS)*
- *apprendistato per attività di ricerca*
- *praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*

Per l'attivazione del contratto l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono un apposito protocollo

All. 1

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

ISTITUZIONI FORMATIVE

Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di II grado (DPR 87,88,89 2010), istituzioni formative per i percorsi di lefp (d. lgs. 226/2005), CPIA (DPR 263/2005) Istituzioni formative che attuano i percorsi IFTS, ITS, Università, AFAM, istituzioni di ricerca nazionali, regionali o comunitarie

DATORE DI LAVORO

Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque il soggetto che nel suo ambito specifico (in funzione dell'assetto giuridico e produttivo di riferimento) è responsabile dell'attività produttiva.

PROTOCOLLO

Accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che definisce i contenuti e la durata della formazione esterna ed interna all'impresa. La stipula può anche coinvolgere reti di istituzioni formative

FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Periodi di apprendimento formale (ai sensi del d. lgs. 13/13) che si svolgono rispettivamente sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

REQUISITI DATORE DI LAVORO

CAPACITA' STRUTTURALI

Spazi e locali idonei allo svolgimento della formazione, (anche nel caso di studenti con disabilità occorre garantire l'abbattimento delle barriere architettoniche)

CAPACITA' TECNICHE

Disponibilità di strumentazione idonea allo svolgimento della formazione interna, regolarità con la normativa vigente in materia di verifica e collaudo tecnico

CAPACITA' FORMATIVE

Presenza di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento delle attività di rispettiva competenza

I requisiti sono minimi in un'ottica di alleggerimento del carico burocratico e per stimolare la disponibilità ad accogliere target di giovani studenti

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

DURATA DEI CONTRATTI

MINIMA = 6 mesi per tutti i contratti

MASSIMA = durata ordinamentale del titolo da conseguire

* Attività di ricerca = durata del progetto di ricerca (max tre anni, salvo diverse disposizioni regionali)

** Professioni ordinistiche = conseguimento attestato compiuta pratica

PROROGHE = fino a 12 mesi (per iscritto e previo aggiornamento PFI):

- nel caso in cui l'apprendista abbia conseguito diploma o qualifica di IFP, per l'acquisizione del certificato IFTS o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo
- nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale
- in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

STANDARD FORMATIVI E PFI

STANDARD FORMATIVI = *rispettivi ordinamenti nazionali o regionali vigenti*

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE =

- *i dati di apprendista, datore di lavoro, tutor formativo e tutor aziendale;*
- *la qualificazione da acquisire al termine del percorso;*
- *il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;*
- *la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;*
- *i risultati di apprendimento della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.*

All. 2

Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

FORMAZIONE ESTERNA E INTERNA

... periodi di formazione interna ed esterna sono articolati secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa....

... il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento stabiliti dai rispettivi ordinamenti...

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

... la durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nel PFI, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire, tenendo conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale...

*Esempio ITS
formazione
esterna
non superiore al
60%*

*Biennale di 1000
ore annue:*

- Esterna max:
600h*
- Interna min:
400h*
- Lavoro c.a:
1000h*

Salario:

- Esterna: 0%*
- Interna: 10%*
- Lavoro: 100%*

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

FORMAZIONE ESTERNA E INTERNA

Per

apprendistato per attività di ricerca

praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto.

La formazione esterna non è obbligatoria

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

DIRITTI E DOVERI DEGLI APPRENDISTI

Adeguato livello di informazione per i giovani apprendisti e delle famiglie (minorenni) sugli aspetti:

- *educativi, formativi e contrattuali del percorso;*
- *contenuti specifici del protocollo e del piano formativo individuale;*
- *delle modalità di selezione degli apprendisti;*
- *del doppio status di studente-lavoratore (rispetto della normativa su igiene e sicurezza, norme comportamentali etc.)*

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti in diritto-dovere è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

TUTOR AZIENDALE E TUTOR FORMATIVO

OBIETTIVI GENERALI DELLA FUNZIONE TUTORIALE

Garantire il successo formativo degli apprendisti favorendo il raccordo didattico e organizzativo tra i soggetti in campo (compilazione del dossier individuale, coprogettazione, coordinamento didattico, valutazione congiunta...)

TUTOR FORMATIVO

Assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del percorso di apprendistato

TUTOR AZIENDALE

Favorisce l'inserimento dell'apprendista in impresa, lo affianca, lo assiste e collabora con il tutor formativo in ogni elemento atto a progettare e valutare le attività e l'efficacia dei processi formativi

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE 1

Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi

Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna (requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva)

Gli esami conclusivi si effettuano in applicazione dei rispettivi ordinamenti, tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale

La sospensione del giudizio in occorrenza di un debito formativo non configura attestazione di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE 2

Per gli studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria superiore inseriti in percorsi di apprendistato, ai fini dell'esame di Stato, la terza prova scritta è predisposta dalla tenendo conto delle specifiche esperienze di apprendistato degli studenti e può avvalersi del tutor aziendale

In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato

MONITORAGGIO

Valutazione di progetto a cura dell'istituzione formativa

Valutazione di sistema a cura di MLPS e MIUR

Nuovo apprendistato

DIM 12 ottobre 2015 ai sensi dell'art. 46, c. 1 del dlgs 81/2015

VANTAGGI E INCENTIVI ECONOMICI

- ✓ Riduzione aliquote contributive per la durata del contratto (azzerate per imprese con meno di 9 dipendenti) e per ulteriori 12 mesi
- ✓ Spese per la formazione escluse dal calcolo IRAP
- ✓ Abolizione del contributo a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento
- ✓ Sgravio per Naspi 1,31%, art. 42, comma 6 d. lgs. 81/2015
- ✓ Cancellazione del contributo integrativo dello 0,30% art. 25 legge 845/1978 per i fondi interprofessionali
- ✓ Possibilità dell'inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a lavoratori con mansioni equivalenti o definizione in percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni analoghe o che richiedano la qualifica cui il contratto si riferisce
- ✓ Ore di formazione esterna: esonero retributivo totale
- ✓ Ore di formazione interna: esonero retributivo parziale (10%)

Nuovo apprendistato

Accordo CSR 24 settembre 2015

Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del duale nella IFP

Linea 1 – Sviluppo e rafforzamento del sistema di placement dei centri di formazione pubblici e privati

Attività di supporto e rafforzamento condotta da ANPAL servizi ulteriormente incentivata con misure di incentivo finalizzate alla copertura del costo del tutoraggio aziendale

Fonte finanziaria PON Fse del MLPS

Linea 2 - Avvio di percorsi di apprendimento duale

- *Apprendistato per la qualifica o il diploma di IFP*
- *Alternanza rafforzata (400 ore in un anno)*
- *Impresa formativa simulata*

Risorse aggiuntive: 87 milioni per il 2015, il 2016 e il 2017

Incentivo assunzione su alternanza e apprendistato per il 2018

La legge di Bilancio 2017 ha previsto la possibilità di assumere, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, percorsi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, godendo di un esonero contributivo massimo di 3.250 euro annui per 3 anni. Tale possibilità è concessa alle aziende del settore privato che assumono a tempo indeterminato, anche in apprendistato, dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018. Per usufruire della decontribuzione è necessario inviare domanda di ammissione preventiva all'INPS.

Perché il lifelong and lifewide learning

Come cambia il lavoro nella società della conoscenza?

- Cresce la componente immateriale del lavoro e del capitale;
- Aumentano i fattori di incertezza: cambiamenti tecnologici, velocità, globalizzazione, mercati finanziari...
- Terziarizzazione del mondo del lavoro e delle professioni
- Flessibilità delle organizzazioni e dei rapporti giuridici e contrattuali
- Fabbisogno crescente di manodopera qualificata anche nelle professioni più elementari

In questo contesto l'istruzione e la formazione sono fortemente sollecitate a mutamenti di paradigma.

Istruzione NON può più limitarsi all'identità culturale nazionale e alla creazione della futura classe dirigente in un tempo segnato dall'interdipendenza

La formazione NON può più limitarsi a giocare il ruolo di compensazione dei fallimenti della scuola o dei mercati, non può più giocare un ruolo di politica passiva, ma deve agire positivamente nel circolo virtuoso dell'occupabilità degli individui e della sostenibilità del sistema economico.

Perché il lifelong and lifewide learning

CONTESTO EUROPEO

Raccomandazione del Consiglio Europeo del 19 dicembre 2016 sui “Percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti

“nella società odierna è necessario che ogni persona possieda un ampio corredo di abilità, conoscenze e competenze, compreso un livello sufficiente di competenze alfabetiche, matematiche e digitali per poter realizzare appieno il proprio potenziale e svolgere un ruolo attivo nella società, assolvendo alle proprie responsabilità sociali e civiche. Tali abilità, conoscenze e competenze sono fondamentali anche per inserirsi fruttuosamente nel mercato del lavoro e per accedere all'istruzione e alla formazione terziaria”.

CONTESTO ITALIANO

Il Decreto Legislativo 13/2013, all'articolo 1

“la Repubblica, nell'ambito delle politiche pubbliche di istruzione, formazione, lavoro, competitività, cittadinanza attiva e del welfare, promuove l'apprendimento permanente quale diritto della persona e assicura a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite in accordo con le attitudini e le scelte individuali e in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale”.

Perché il lifelong and lifewide learning

Lifelong and lifewide learning

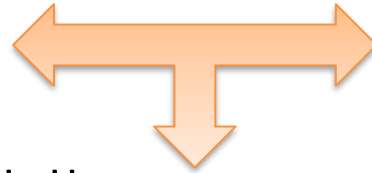
Diritto ad apprendere lungo tutto l'arco della vita

Centralità della persona e della domanda sull'offerta

Personalizzazione e diversificazione dell'offerta di apprendimento

Estensione delle sedi e dei soggetti preposti all'accrescimento di competenze degli individui

Modello di welfare orientato alla flexsecurity



Riconoscimento delle competenze comunque acquisite

Agevola il ritorno in formazione degli individui (ad esempio con i crediti)

Favorisce il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti non formal e informal

Sostiene l'analisi del fabbisogno di competenze e la personalizzazione

Favorisce il matching di job e di skills

Accompagna i processi di transizione e di mobilità professionale e geografica

dal paradigma delle materie a quello delle competenze

Policy del lifelong e lifewide learning in Italia

CONTESTO EUROPEO

L'Ue promuove la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva degli Stati membri attraverso l'APPRENDIMENTO PERMANENTE (OT 10.3), ovvero la formazione continua - *lifelong learning* – dei cittadini che ha luogo non solo in contesti formali, ma anche in contesti non formali e informali – *lifewide learning*.

CONTESTO ITALIANO



Reti integrate dei servizi di istruzione, formazione e lavoro

La Legge n. 92/2012 capovolge la prospettiva della centralità dei servizi a favore della centralità della persona; l'apprendimento permanente è "diritto" di ogni persona, in ogni fase della vita e nell'ambito di un sistema condiviso e territorialmente integrato dei servizi di istruzione, formazione e lavoro che permette il riconoscimento del patrimonio culturale e professionale accumulato nella storia personale, formativa e professionale.

Reti territoriali sono la modalità organizzativa attraverso cui si costituisce il sistema integrato dell'apprendimento permanente, precisandone:

l'oggetto = l'insieme dei servizi relativi agli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali;

la finalizzazione = i servizi devono essere collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati;

le priorità = l'ampliamento della platea dei beneficiari, il sostegno alla personalizzazione dei percorsi di apprendimento, facendo emergere i fabbisogni anche in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori.

Reti integrate dei servizi di istruzione, formazione e lavoro

Intesa CU 20 dicembre 2012 - Indirizzi per l'individuazione di criteri generali e priorità per la promozione e il sostegno alla realizzazione delle reti territoriali dei servizi di istruzione, formazione e lavoro

Accordo CU 10 luglio 2014 – Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali

Referenti istituzionali – MIUR, MLPS, MISE, Regioni e PA, Uffici Scolastici regionali, ANCI, UPI

Potenziali componenti delle reti – Scuole, università, CPIA, ITS, poli tecnico professionali, Rappresentanze datoriali e sindacali, Unioncamere, Osservatorio sulla migrazione, Servizi di Orientamento, Servizi di individuazione, validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze, Centri per l'Impiego e Agenzie per il lavoro, Agenzie pubbliche e private di formazione professionale, Istituti e Agenzie di ricerca, Forum del Terzo settore e le Organizzazioni dell'associazionismo, del volontariato, del non profit, sportelli SUAP, Enti ed Associazioni culturali (biblioteche, musei, teatri)

Reti integrate dei servizi di istruzione, formazione e lavoro

Organizzazione delle reti - A livello territoriale ciascuna Regione definisce un proprio modello organizzativo che comprende:

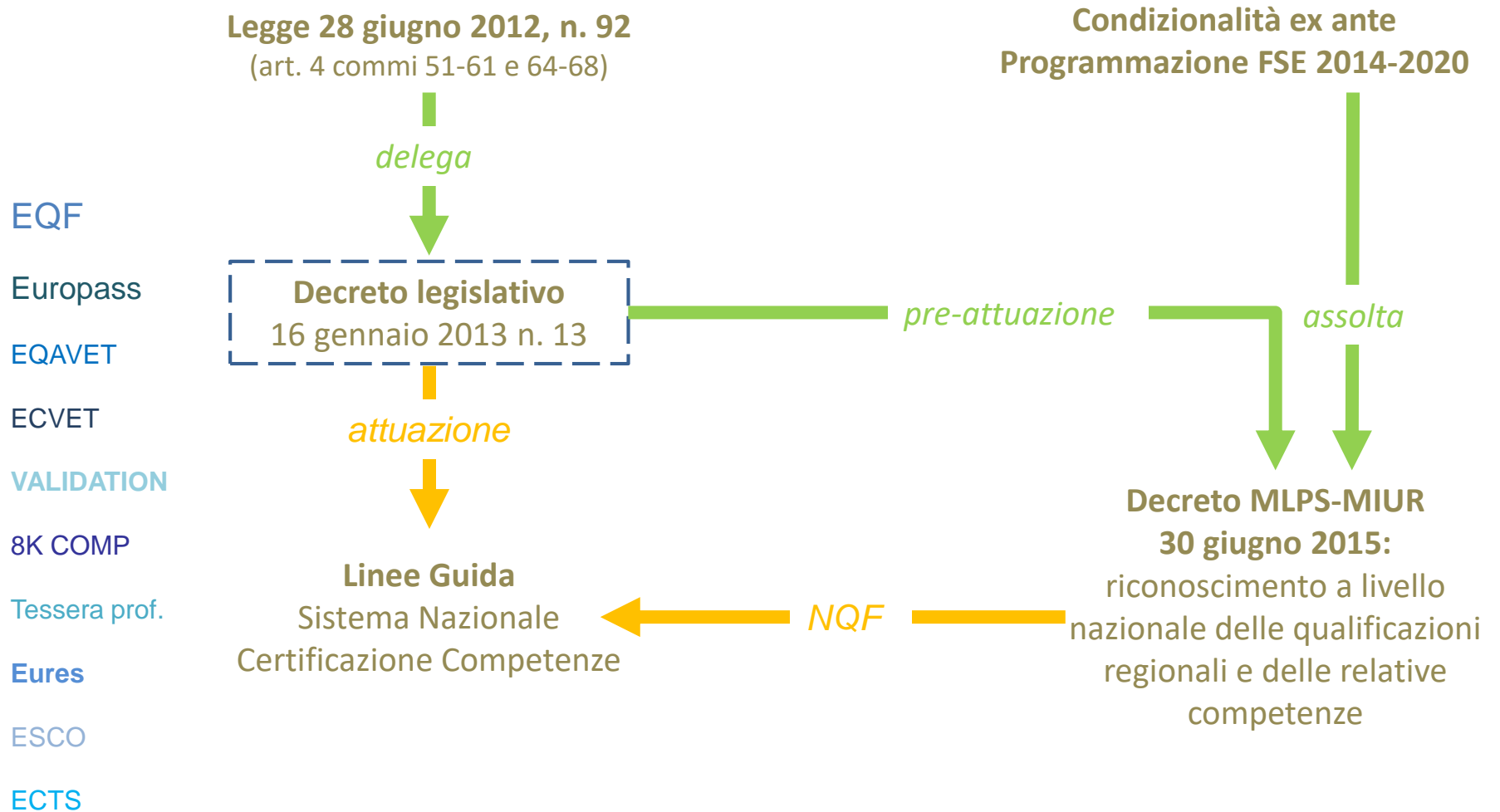
- dimensione territoriale e vocazioni settoriali, laddove presenti
- definizione dei soggetti che le compongono
- processi di governance interna e rapporti di governance esterna rispetto al più complessivo sistema dei distretti produttivi e tecnologici
- misure da intraprendere in relazione al coordinamento e all'integrazione dell'offerta di servizi
- l'identificazione dei luoghi e delle modalità per veicolare informazioni e accessibilità, prossimità e interoperatività dei servizi
- le modalità di interoperatività con la dorsale informativa unica
- le modalità di formalizzazione delle Reti

Sfide di attualizzazione e rilancio delle reti

- integrazione con la rete dei servizi per le politiche del lavoro ex 150/2015
- attuazione della Raccomandazione Upskilling pathways

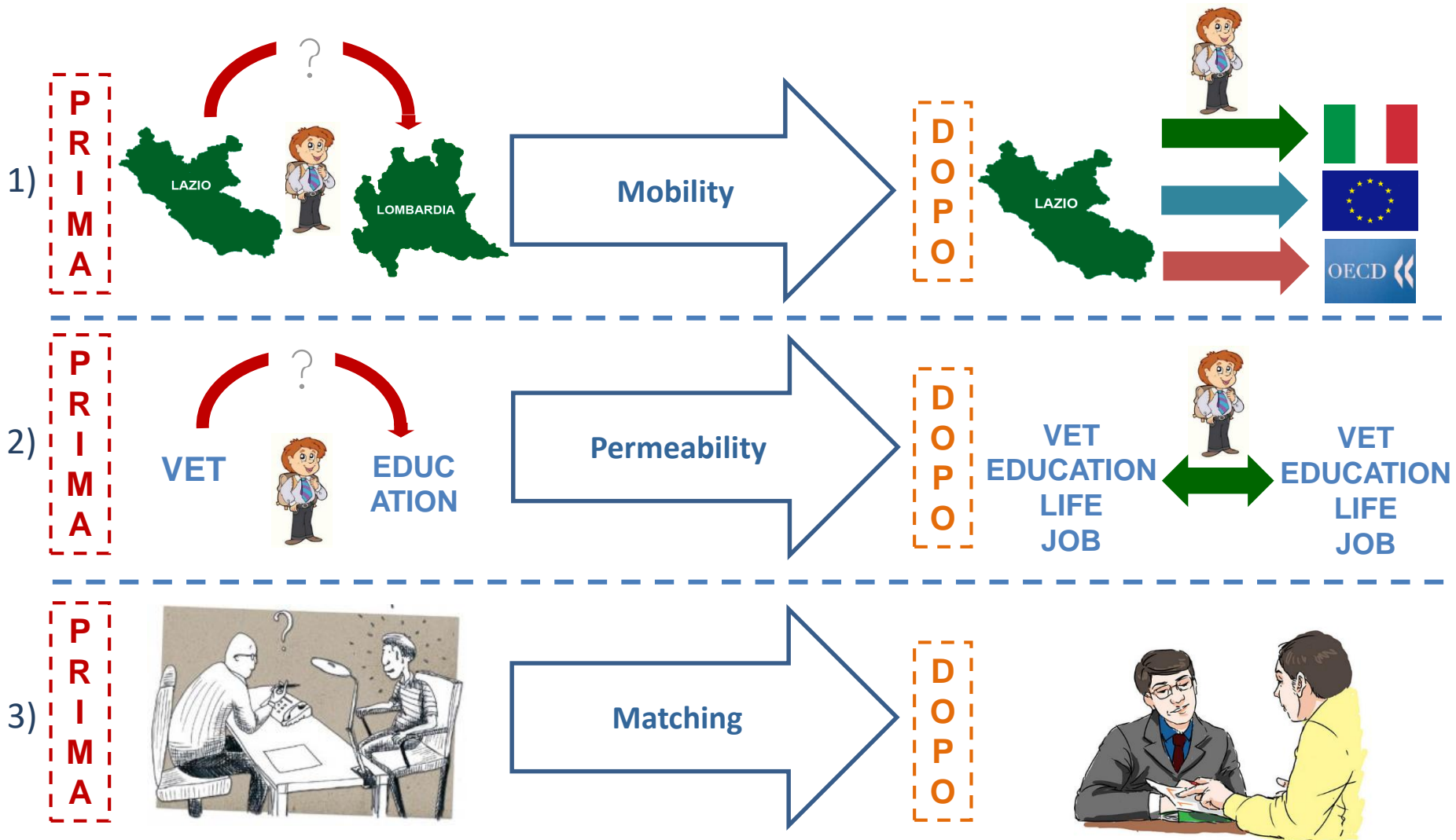
Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Il quadro di riferimento



Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Le finalità



Sistema nazionale di certificazione delle competenze

I pilastri



SEDI ISTITUZIONALI DI LAVORO:

- Comitato Tecnico Nazionale
- Gruppo Tecnico Competenze (e gruppo di lavoro NQF)
- Organismo Tecnico
- Gruppo Tecnico Professioni

SOGGETTI:

- MLPS, MIUR, Dip. Politiche Europee
- Regioni e Province Autonome
- Altre amministrazioni centrali
- ISFOL e Tecnostruttura

Partecipazione attiva delle parti sociali

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Standard di servizio

Servizio	ACCOGLIENZA	INDIVIDUAZIONE	VALIDAZIONE	CERTIFICAZIONE
Obiettivo	Informare e orientare il cittadino rispetto al servizio offerto	Ricostruire le esperienze e individuare nel Quadro nazionale le qualificazioni e le competenze potenzialmente validabili o certificabili	Confermare l'effettivo possesso delle competenze apprese in contesti formali non formali e informali individuate	Certificare le competenze apprese in contesti formali (in uscita da formazione) e non formali e informali (in uscita da validazione)
Metodo	Accoglienza e informazione individuale o in gruppo	Colloqui individuali di condivisione attività svolte, individuazione competenze e composizione Dossier	Valutazione con al minimo esame tecnico del dossier. Eventuale prova diretta	Prova diretta: colloquio tecnico o prova in situazione
Attestato		Documento di trasparenza (valore di parte <u>prima</u>): <i>competenze individuate e messe in trasparenza</i>	Documento di validazione (valore di parte <u>seconda</u>): <i>competenze (o abilità e conoscenze) validate</i>	Certificato (valore di parte <u>terza</u>): <i>competenze del Repertorio Nazionale certificate</i>
Funzioni preposte		Operatore consulente 	Esperto di metodo  Esperto di settore	Commissione o organismo collegiale con requisito di terzietà 

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Dorsale informativa

Registrazione degli attestati in conformità con il :

FASCICOLO ELETTRONICO DEL LAVORATORE

(ex Libretto formativo del cittadino)

nell'ambito del:

SISTEMA INFORMATIVO UNITARIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO

(art. 15 del decreto legislativo 150/2015)

ai fini di:

- **conservazione atti**
- **interoperatività sistemi informativi**
- **monitoraggio e valutazione**



Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale

ATLANTE DEL LAVORO E DELLE QUALIFICAZIONI 1.0

http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/index.php

Classificazione del MdL su 3 dimensioni:

- ATECO/NACE
- CP/ISCO
- 8 livelli EQF/NQF

23 settori economico professionali

1 area comune

785 aree di attività

5.400 attività

Aggiornamento periodico (approccio wiki)

Standard nazionale in termini di

- contenuti professionali
- equivalenza delle qualificazioni
- indicatori di valutazione



REPERTORIO NAZIONALE e QUADRO QUALIFICAZIONI REGIONALI



■ università

■ scuola

■ professioni



■ QUALIFICAZIONI REGIONALI

■ formazione iniziale

■ apprendistato

Il Quadro è il riferimento nazionale per:

- a) il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali attraverso gruppi di equivalenza
- b) la certificazione delle competenze comunque acquisite
- c) Matching qualification/skills versus occupations

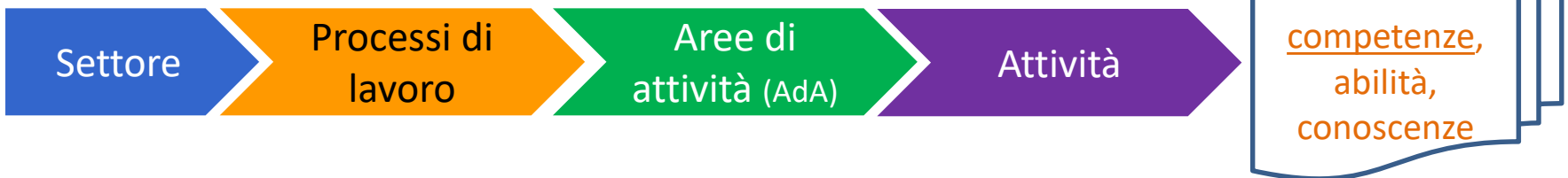
Cambiare per crescere

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale

Sistema che combina i codici di classificazione statistica, relativi alle attività economiche (ATECO) e alle professioni (Classificazione delle Professioni) e aggrega in 24 settori l'insieme delle attività e delle professionalità operanti sul mercato del lavoro

I settori sono articolati secondo una **sequenza descrittiva**:

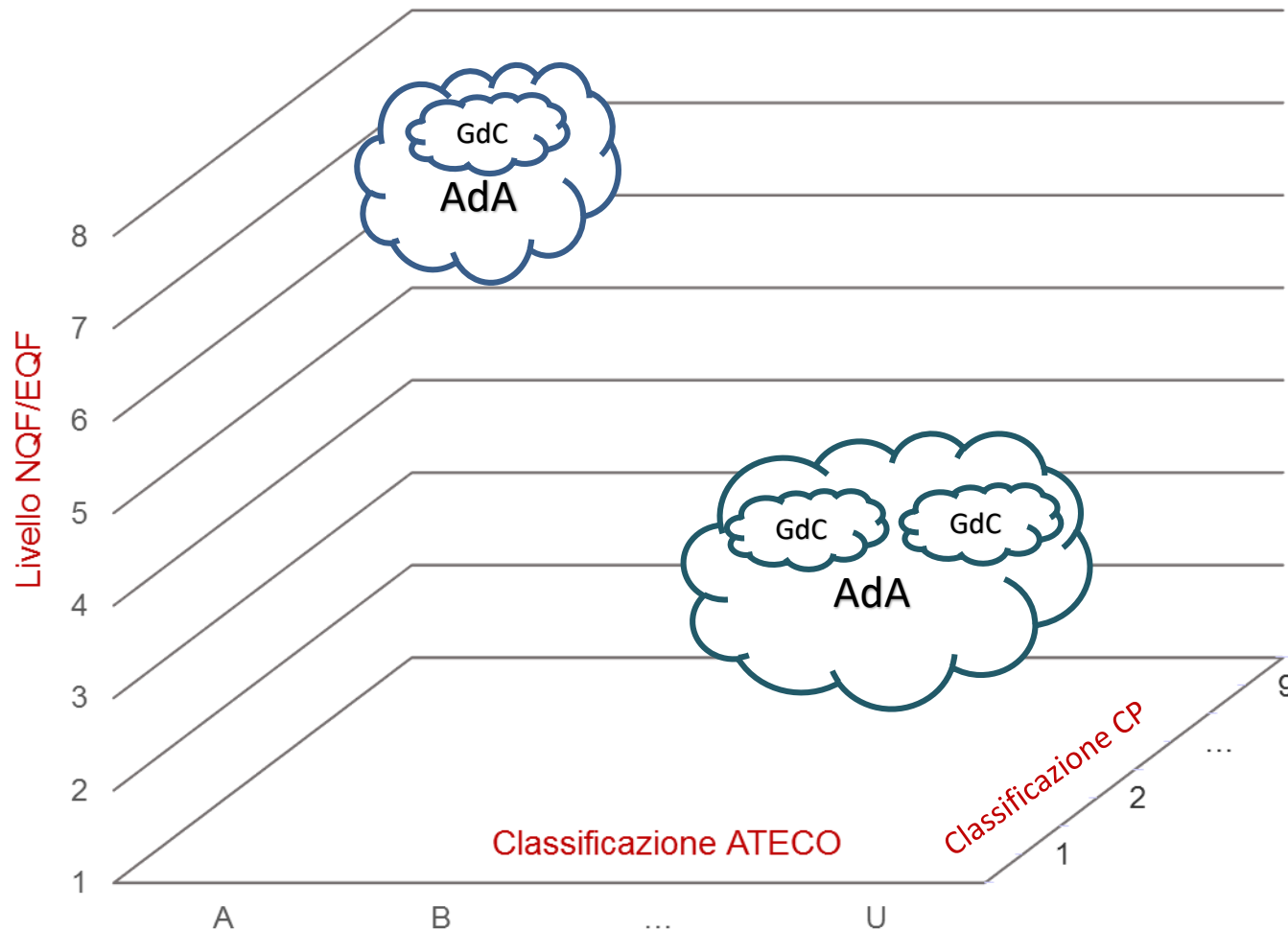


La sequenza è il riferimento unitario per le qualificazioni regionali in termini di:

- contenuti professionali
- indicatore del grado di spendibilità nazionale della qualificazione
- parametro prestazionale per le valutazioni (audizioni, colloqui tecnici, prove pratiche)

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale



... all'interno delle
Aree di Attività -
ADA (ad es. cuoco)
sono individuati
Gruppi di
Correlazione - GdC
intesi quali aggregati
di attività di lavoro
dotati di una valenza
significativa ai fini
del riconoscimento a
livello nazionale
delle qualificazioni
regionali e delle
relative competenze
...

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale

SETTORE > Servizi socio-sanitari

PROCESSO > Erogazione di interventi nei servizi sociali

SEQUENZA DI PROCESSO > Erogazione di servizi sociali professionali

ADA.22.215.687 - Servizio di mediazione familiare

Attività dell'ADA

- > Accoglienza della coppia e della loro storia.
- > Realizzazione di attività di sostegno alla comprensione e gestione della comunicazione conflittuale.
- > Svolgimento di attività di promozione del superamento in termini evolutivi del conflitto distruttivo esplorando soluzioni innovative e personalizzate.
- > Realizzazione di attività di sostegno alla riorganizzazione delle relazioni familiari in presenza di una volontà di separazione e/o divorzio.
- > Svolgimento di attività di supporto alla ridefinizione dell'identità personale genitoriale e alla negoziazione delle questioni relative alla separazione.
- > Promozione della negoziazione sulle questioni emotive (affidamento dei figli, continuità genitoriale, comunicazione della separazione al nucleo familiare, ecc.) e più strettamente materiali (divisione dei beni, determinazione dell'assegno di mantenimento,
- > Ascolto del minore (con tecniche adeguate in rapporto alle fasi del suo sviluppo) coinvolto nel processo di separazione o divorzio.
- > Attività di sostegno alla tutela del benessere e dei diritti dei minori.
- > Verifica della presa in carico degli accordi raggiunti e/o da raggiungere.

Codici ISTAT CP2011 associati all'ADA

Codice	Titolo
3.4.5.1.0	Assistenti sociali

Codici ISTAT ATECO associati alla sequenza di processo

Codice Ateco	Titolo Ateco
88.99.00	Altre attività di assistenza sociale non residenziale nca

Sistema nazionale di certificazione delle competenze

Repertorio Nazionale



Ufficialità



Economicità



Granularità



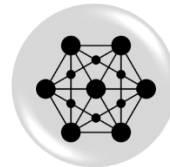
Relazionalità



Universalità



Sussidiarietà



Connettività



Machine learning



Manutenibilità



Sincronia



Modularità



Incrementalità



Affidabilità



Transnazionalità

Quadro Nazionale delle qualificazioni

European qualification framework - EQF (Quadro Europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente) è un quadro di riferimento comunitario, funzionale a mettere in relazione i sistemi e i quadri nazionali delle qualificazioni dei Paesi aderenti. Tecnicamente EQF è una griglia ad otto livelli, all'interno dei quali i Paesi posizionano, secondo un ordine crescente - dalla minima alla massima complessità - tutte le qualificazioni rilasciate in esito a percorsi educativi e formativi, descrivendoli in termini di competenze, abilità conoscenze autonomia e responsabilità. Il Quadro si applica a tutte le qualificazioni

EQF è un *meta-quadro* perché rappresenta un riferimento per i quadri di qualificazioni (quadri nazionali di qualificazioni), rispetto al quale i vari Stati sono chiamati, su base volontaria, a rileggere e/o ridefinire i propri sistemi d'istruzione e formazione, in modo da collegarli all'EQF.

EQF è stato istituito con la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008 e riformato con la recente raccomandazione del 22 maggio 2017.

Quadro Nazionale delle qualificazioni

È attualmente in corso di perfezionamento il decreto ministeriale istitutivo del QNQ sviluppato a partire da una proposta tecnica definita da MLPS MIUR Regioni INAPP e ANPAL. Il QNQ rappresenta al contempo il dispositivo nazionale per :

- per la referenziazione delle qualificazioni italiane ad EQF con la funzione di raccordare il sistema italiano delle qualificazioni con i sistemi degli altri Paesi europei
- coordinare e rafforzare i diversi sistemi che concorrono all'offerta pubblica di apprendimento permanente e dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze:
 - a) migliorando l'accessibilità, la trasparenza e la permeabilità delle qualificazioni;
 - b) facilitando la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo, anche in funzione della mobilità geografica e professionale;
 - c) promuovendo la centralità della persona e la valorizzazione delle esperienze individuali anche attraverso l'individuazione e validazione e la certificazione delle competenze acquisite nei contesti non formali e informali anche in termini di riconoscimento di crediti, ivi comprese le esperienze acquisite in contesti di apprendimento basati sul lavoro;
 - d) contribuendo alla qualità della formazione e all'accrescimento delle competenze possedute dagli individui in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale.

Quadro Nazionale delle qualificazioni - Esemplicazioni

