

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 142/1975 SULLA “VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE”

ANNO 2018

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n.142/1975, si riferisce riguardo all'attuazione dei singoli articoli avendo cura di evidenziare le modifiche legislative intervenute dalla presentazione dell'ultimo rapporto.

Art. 1

L'Italia, come tutti i Paesi membri dell'UE, è impegnata nell'implementazione delle politiche formative previste nell'Agenda *Istruzione e Formazione 2020*. La crisi economica ha messo in evidenza come i Paesi che meglio hanno reagito all'aumento della disoccupazione, sono stati quei Paesi con un solido sistema di Vocational Educational Training (VET). L'Italia, rispetto agli altri paesi dell'UE a 27, ha attraversato anni durissimi sia sul piano dell'accesso al mercato del lavoro che della permanenza in esso, con il rischio di esclusione di quote rilevanti di cittadini soprattutto giovani.

La Raccomandazione Europea “EQAVET” del giugno del 2009 chiedeva agli Stati membri di garantire un'offerta formativa di qualità sia a livello di sistema che di erogatori. La principale risposta italiana alla Raccomandazione si è concretizzata con l'elaborazione del Piano nazionale per la garanzia di qualità dell'istruzione e della formazione(PNQ).

Il Piano nazionale qualità è stato approvato in prima battuta nel 2012 per migliorare il livello qualitativo dei sistemi di istruzione e formazione, oltre che per monitorarne i progressi in risposta alla Raccomandazione EQAVET. Successivamente il Piano è stato approvato in data 21 dicembre 2017 dalla Conferenza Stato Regioni. Il testo approvato era stato rivisto e aggiornato nel 2017 dai Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, dalle Regioni e Province Autonome, dalle Parti sociali e dalle Istituzioni scolastiche e formative, tutti facente parte del Board del Reference Point Nazionale per la garanzia di qualità dell'Istruzione e della Formazione.

Il PNQ si colloca nel contesto italiano caratterizzato dalla presenza di molteplici attori istituzionali a livello nazionale e regionale che a vario titolo concorrono all'implementazione della garanzia di qualità del sistema. Pertanto, il Piano si configura come una cornice istituzionale all'interno della quale far confluire e rendere coerenti e sinergiche la molteplicità di misure già esistenti per l'assicurazione della qualità del sistema di istruzione e formazione, che garantisca scelte e strumenti omogenei, lasciando altresì all'autonomia dei diversi soggetti interessati le decisioni su ulteriori evoluzioni e declinazioni territoriali.

A partire dalla mappatura della situazione esistente il Piano ha l'obiettivo di ridurre e prevenire l'insuccesso formativo e la dispersione attraverso il miglioramento continuo dell'offerta formativa e la promozione di una cultura della qualità di sistemi, procedure, strumenti per assicurare la qualità della formazione erogata. A tal fine è prevista l'adozione di molti degli indicatori suggeriti dalla Raccomandazione europea, utilizzando al contempo la valutazione qualitativa che può tenere conto della complessità dell'attività formativa. L'uso degli indicatori, e di altri parametri statistici, rappresenta, pertanto, un supporto alla valutazione più complessiva, che rimane affidata ai diversi soggetti coinvolti.

L'attuazione del Piano è sostenuta dall'attività del Reference Point nazionale per la garanzia di qualità che:

- effettua raccolta di dati ed informazioni riguardo modelli ed attività di assicurazione di qualità diffusi a livello nazionale e regionale;
- supporta le amministrazioni centrali e regionali, nonché gli altri stakeholder per l'implementazione del Piano nazionale qualità;
- coordina la disseminazione dei modelli, dei principi e degli strumenti predisposti a livello europeo e a livello nazionale sulla base delle migliori esperienze.

Il monitoraggio dell'avanzamento del Piano e la sua possibile revisione sono affidati alle istituzioni coinvolte (Ministeri, Regioni e Province Autonome, Parti Sociali, erogatori di istruzione e formazione, ecc.), presenti nel Board del Reference Point convocato periodicamente per valutare i progressi raggiunti ed eventuali proposte correttive e migliorative, predisponendo rapporto annuale sull'avanzamento del Piano ed i risultati conseguiti.

Il Piano nazionale qualità segue il modello proposto dalla Raccomandazione europea, il Quadro di riferimento europeo per la garanzia di qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale: per ognuna delle fasi contenute nel ciclo della qualità (**Programmazione, Attuazione, Valutazione e Revisione**) vengono specificate le azioni già intraprese o da intraprendere per adeguarsi al modello europeo.

Le azioni vengono distinte per gli ambiti afferenti al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, al Ministero del Lavoro e alle Regioni; inoltre, specifiche azioni e tempi di attuazione sono programmati per gli ambiti sopra citati sia a livello di sistema sia a livello di struttura scolastica e formativa.

Pertanto in Italia si è deciso di riconsiderare l'approccio sequenziale dell'istruzione e formazione, con il quale si è ritenuto per molti anni che solo dopo aver completato il percorso scolastico con l'acquisizione di un titolo ci si potesse affacciare al mercato del lavoro per cercare un'occupazione, e di puntare sulla costruzione di un sistema di **integrazione tra scuola e lavoro**, al fine di limitare la dispersione scolastica, incrementare il valore dell'apprendimento e, di conseguenza, dell'occupabilità.

La volontà esplicita è di avvicinare l'Italia alle migliori pratiche europee che si sono rivelate in grado di garantire uno stretto collegamento tra il sistema d'istruzione e formazione e il mondo del lavoro e, per questa via, di assicurare una più ampia integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e ridurre i livelli di disoccupazione giovanile.

In particolar modo la Legge n. 107/2015 (c.d. Buona Scuola) ha sistematizzato l'Alternanza scuola-lavoro nei percorsi del secondo ciclo, introducendo l'obbligo per gli studenti del secondo biennio e dell'ultimo anno di svolgere in alternanza un monte ore minimo di 400 ore per gli istituti tecnici e professionali e 200 ore per i licei, da inserire nel Piano dell'offerta triennale. L'alternanza si realizza svolgendo attività all'interno e all'esterno della scuola, in un percorso ideale che parte dalla didattica laboratoriale e giunge al rapporto di collaborazione fra scuole, studenti ed imprese ospitanti. Il percorso è monitorato attraverso la collaborazione fra i soggetti coinvolti, nel cui ambito il ruolo del tutor scolastico e di quello aziendale è di particolare rilievo. Ciò ha lo scopo di avvicinare sempre più il mondo dell'istruzione a quello del lavoro, spesso vissuti come elementi distinti nel passato, e di offrire agli studenti la possibilità di confrontarsi con una realtà lavorativa.

Tale approccio intende perseguire la concezione di trovare nuovi percorsi formativi di istruzione e formazione utili ad affrontare adeguatamente le transizioni ad un mondo del lavoro sempre più sfidante. In aggiunta alle politiche tese a valorizzare e incrementare la sinergia tra sistema educativo e mondo del lavoro è in atto, già a partire dalla Legge n. 92/2012, recante “*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*”, un cambio di prospettiva nei confronti dell’apprendimento. Tale legge ha infatti introdotto, per la prima volta nel sistema italiano, una definizione formale del concetto di **apprendimento permanente** (articolo 4, commi 51-61) quale apprendimento volto a far emergere e crescere il grande capitale umano rappresentato dalle competenze acquisite in più contesti. In attuazione della sopracitata Legge, è stato emanato il Decreto Legislativo n. 13/2013 che ha definito le norme generali sul **Sistema nazionale di certificazione delle competenze**.

Il provvedimento prevede che a certificare le competenze siano apposti “**enti titolati**” attingendo da un repertorio pubblico dove sono elencate tutte le possibili competenze. Per enti titolati si intendono tutti i soggetti pubblici o privati in possesso di autorizzazione o accreditamento regionale, comprese camere di commercio, scuole, università e istituzioni formative.

I nuovi provvedimenti legislativi si orientano nel facilitare il passaggio da una formazione intesa come “processo di apprendimento limitato ad una fase della vita (periodo scolastico-formativo)” ad una formazione intesa come “processo di apprendimenti contestualizzati” dove il processo di conoscenza e/o acquisizione delle competenze avviene per tutto il corso della vita anche grazie ad un percorso individuale di definizione del proprio sviluppo professionale e personale utile a mantenersi all’interno del mondo del lavoro.

In questo momento storico, infatti, l’occupazione non è quasi più data dal permanere nello stesso posto di lavoro per tutta la propria vita lavorativa, ma si realizza attraverso diverse esperienze lavorative; tutto ciò impone la necessità di “attualizzare” il concetto di formazione continua, cioè sul luogo di lavoro, in costanza di occupazione. Occorre passare dal “luogo della formazione”, quello formalmente inteso come tale, alla “persona che si forma” per cui è lo stesso lavoratore che individua il proprio percorso formativo, utili a mantenere o a rafforzare la propria adattabilità al mercato del lavoro.

Art. 2

IL CONTESTO NORMATIVO

Il quadro nazionale

Dopo la Riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012), il **Jobs Act (Legge n.183/2014)** e il Decreto Legislativo n. 81/2015, hanno ripreso il progetto dell’apprendistato descritto nel Decreto Legislativo n. 167/2011 (TUA, Testo Unico sull’Apprendistato) apportando alcune modifiche all’apprendistato di primo e terzo livello – più incanalati verso il sistema di Alternanza scuola-impresa – rilanciandoli e rafforzandoli per mezzo delle Regioni e Province Autonome che hanno avviato e avvieranno i percorsi formativi più adatti ai propri requisiti didattici, economici e sociali.

Apprendistato

Il Decreto Legislativo. n. 81/2015, recante “*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.*”, ha riordinato la disciplina del contratto di apprendistato come contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani, definendo le seguenti tipologie contrattuali:

(a) Tipo 1 di apprendistato (di seguito tipo 1): «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore». Questo apprendistato è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni e può essere applicato a programmi di istruzione e formazione professionale (IeFP) a livello secondario superiore e post-secondario (cfr. il riquadro 1). La durata del contratto (e pertanto la durata dell’alternanza) varia da un minimo di sei mesi alla durata massima del programma di IeFP a cui si applica. La distribuzione del tempo tra la formazione presso l’istituto di istruzione e formazione e l’azienda è definita con riferimento all’anno scolastico. Oltre alla formazione interna ed esterna l’apprendistato di tipo 1 prevede una componente di esperienza lavorativa ordinaria. Generalmente si prevede che tra il 50% e il 70% del tempo sia trascorso a scuola e il restante in azienda.

b) Tipo 2 di apprendistato (di seguito tipo 2): «apprendistato professionalizzante». Si tratta di uno schema al di fuori del sistema di IeFP, che porta a una qualificazione riconosciuta dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell’azienda che assume l’apprendista. È rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. La durata minima del contratto è di sei mesi per un massimo di tre anni (o di cinque anni per i lavori artigianali), di cui la formazione per le competenze di base e trasversali copre un massimo di 120 ore in totale.

(c) Tipo 3 di apprendistato (di seguito tipo 3): «apprendistato di alta formazione e ricerca». È rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e comprende due sottotipi:

(i) apprendistato di alta formazione, che porta al conseguimento di titoli universitari, tra cui dottorati di ricerca e diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori. La modalità e la durata della formazione variano a seconda del corso di studi;

(ii) apprendistato per attività di ricerca, che porta a una qualificazione contrattuale al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione. Può non esserci alternanza tra i luoghi di apprendimento, in quanto la formazione fuori dall’azienda non è obbligatoria.

La riforma del 2015 sui contratti di lavoro ha, quindi, modificato i tre tipi di apprendistato esistenti. La modifica più rilevante è stata l’abrogazione del decreto legislativo 167/2011 (testo unico dell’apprendistato) che a sua volta aveva abrogato tutte le fonti normative in materia adottate a partire dal 1955.

Sebbene la riforma riguardi tutti i tipi di apprendistato, il governo ha puntato particolarmente a quello di tipo 1 e 3, per fornire ai giovani un’opportunità adeguata di conseguire qualifiche formali, diplomi e certificati di istruzione di livello secondario (tipo 1), post-secondario (tipo 1) e terziario (tipo 3, apprendistati di alta formazione), mediante l’alternanza della formazione tra un istituto e un’impresa. Il decreto sopracitato, (articolo 41), prevede che l’apprendistato di tipo 1 e 3 si integri progressivamente in un “sistema duale” che combina lavoro e formazione.

In particolare In Italia, l’espressione “sistema duale” si riferisce a un modello di formazione attuato mediante l’accordo Stato-regioni del 24 settembre 2015 (39). Questo modello si basa sull’alternanza

scuola/formazione e lavoro nonché sulla stretta cooperazione tra gli istituti di formazione e le imprese. La legge n. 107/2015 e il decreto legislativo n. 81/2015 supportano lo sviluppo del sistema duale in Italia mediante i seguenti strumenti:

- apprendistati di tipo 1 e 3;
- alternanza scuola-lavoro per gli studenti della scuola secondaria superiore (200 ore per gli studenti dei licei e 400 ore per gli studenti degli istituti tecnici e professionali, obbligatorie nell'ultimo triennio);
- la c.d. alternanza rafforzata nei corsi IeFP regionali (400 ore di esperienza lavorativa esterna ogni anno, obbligatorie per tutti gli studenti iscritti);
- Il modello dell'impresa formativa simulata (IFS) (40).

Solo gli apprendistati prevedono un contratto di lavoro; gli altri modelli formativi non lo contemplano.

Insieme al sistema duale, i tirocini costituiscono strumenti importanti per la transizione scuola-lavoro in Italia. Esistono diversi tipi di tirocinio, nessuno dei quali comporta un rapporto di lavoro.

Il successivo **Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015** recante *“Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”* si è concentrato prevalentemente sulle due tipologie di apprendistato di primo e terzo livello.

Infatti i dati presenti nel XVII Rapporto di monitoraggio dell'Apprendistato a cura di INAPP, MLPS e INPS, confermano la centralità dell'apprendistato professionalizzante, come strumento che catalizza quasi totalmente l'attenzione delle imprese e dei giovani. Se si guarda alla quota di contratti nella forma professionalizzante in essere nel corso del 2016 emerge che oltre il 96% di giovani sono stati assunti con contratto di apprendistato. Inoltre, se invece si osserva l'attività formativa svolta dalle Regioni, risulta che il 96,5% del totale degli apprendisti coinvolti in attività formative ha un contratto di apprendistato di tipo professionalizzante, che è utilizzato in misura prevalente rispetto alle altre due tipologie di apprendistato.

Ciò ha quindi indirizzato la scelta del legislatore verso la promozione di forme di apprendistato che abbiano una più significativa valenza formativa, in quanto strutturalmente collegate al conseguimento di un titolo di studio, per costruire la **“via italiana al modello duale”** scuola-lavoro.

Le forme di apprendistato a maggiore valenza formativa sono state raggruppate in base ai titoli di studio o professionali conseguibili, qualificando il primo livello quale percorso funzionale al sistema d'istruzione scolastica e di formazione professionale e agganciando, invece, il terzo ai percorsi universitari, post-universitari e di ricerca.

L'apprendistato di primo livello ha ampliato le proprie finalità, che non si limitano più, come in passato, al conseguimento della qualifica triennale e del diploma professionale dei percorsi d'istruzione e formazione professionale regionali, ma si estendono anche all'acquisizione dei titoli di specializzazione tecnica superiore dei percorsi IFTS e del diploma di scuola secondaria superiore.

In base allo schema adottato con il Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 lo strumento individuato per rendere più agevole e immediata l'attivazione del contratto di apprendistato di primo e di terzo livello è il protocollo sottoscritto fra l'azienda l'istituzione formativa, per regolare i compiti e le responsabilità delle parti firmatarie. Lo schema stabilisce gli elementi minimi che il protocollo

deve contenere, ferma restando la possibilità per l'istituzione formativa e il datore di lavoro di modulare e integrare lo schema in funzione delle loro specifiche esigenze.

Il Decreto sopracitato definisce anche i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare, i requisiti del datore di lavoro, gli standard formativi, i diritti e doveri degli apprendisti, i compiti assegnati al tutor aziendale e al tutor formativo, le modalità di valutazione e certificazione delle competenze. Nel Decreto è, inoltre, stabilita la durata dei contratti di apprendistato, da intendersi con riferimento al periodo di formazione in apprendistato, poiché il contratto di lavoro è a tempo indeterminato. La durata minima è fissata dalla Legge in sei mesi per tutte le forme di apprendistato, ad eccezione dei lavoratori stagionali per i quali si rimanda alla disciplina specifica dei CCNL, mentre la durata massima è definita in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Per l'apprendistato di ricerca e il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, la durata del contratto è stabilita in funzione rispettivamente della durata del progetto di ricerca e del conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione agli esami di Stato. Con esclusivo riferimento all'apprendistato di primo livello, si prevede che la durata del contratto possa essere, in alcuni casi chiaramente definiti, prorogata sino ad un anno.

Il Decreto stabilisce, inoltre, il monte orario massimo del percorso da effettuare nell'istituzione formativa, che varia da un minimo del 50% ad un massimo del 70% delle ore complessive del percorso formativo ordinamentale, in funzione del titolo da conseguire e del periodo formativo (in genere il monte ore di formazione esterna nella prima annualità di attivazione del percorso è superiore a quello delle annualità successive). La formazione svolta sul posto di lavoro si ricava dalla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna. È interessante osservare su questo punto il rovesciamento della prospettiva operato dal Decreto, per il quale la formazione esterna non è quella realizzata in azienda, come previsto in passato, ma il monte ore che deve essere svolto nell'istituzione formativa. L'obiettivo è focalizzare l'attenzione sul valore della formazione nel luogo di lavoro e a garantire un equilibrio, anche in termini di durata, tra formazione esterna e interna.

Un'altra novità introdotta dal Decreto Legislativo. n. 81/2015 per l'apprendistato di primo e di terzo livello riguarda la predisposizione del Piano formativo individuale, che spetta all'istituzione formativa, seppure con il coinvolgimento del datore di lavoro. Si prevede infatti la possibilità che l'istituto di formazione e il datore di lavoro progettino e stipulino congiuntamente il piano formativo individuale allegato a ogni contratto di apprendistato di tipo 1 e 3.

Ne segue che, salvo per la tipologia dell'apprendistato professionalizzante, gli aspetti formativi sono presidiati in modo prevalente, seppure non esclusivo, dall'istituzione formativa. A questa è affidato il compito di trovare un punto di equilibrio tra il diritto dell'apprendista a svolgere un percorso formativo coerente con il titolo di studio da conseguire e l'esigenza del datore di lavoro che è invece interessato allo sviluppo delle conoscenze e competenze più attinenti al mestiere e maggiormente focalizzate sulla specifica realtà produttiva. Il Piano Formativo Individuale è redatto secondo il modello allegato al Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, che contiene gli elementi minimi e può essere soggetto a integrazioni e rimodulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, al fine di migliorare l'efficacia degli interventi programmati.

All'istituzione formativa spettano, inoltre, il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche avvalendosi, per la parte di formazione interna, del datore di lavoro, nonché la certificazione delle competenze acquisite e la registrazione nel libretto formativo del cittadino, secondo le disposizioni del Decreto Legislativo. n. 13/2013. Data la **rilevante valenza formativa dell'apprendistato** di primo e di terzo livello, s'introducono obblighi stringenti per l'apprendista rispetto alla frequenza del percorso e al conseguimento degli obiettivi formativi. In particolare, si stabilisce che 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. Inoltre, per l'apprendistato di primo livello, s'introduce tra le ipotesi di recesso anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dall'istituzione formativa, che costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Per promuovere l'utilizzo delle forme di apprendistato a maggiore valenza formativa, il legislatore, oltre ad interventi di razionalizzazione delle finalità perseguite dalle due tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello e di semplificazione dei meccanismi di attivazione dei percorsi, ha agito, in modo rilevante, sui costi a carico dei datori di lavoro. La riduzione dei costi è una leva sulla quale il legislatore aveva provato ad agire già con la **Legge n. 78/2014** recante *“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”*, limitatamente alla prima tipologia di apprendistato, fissando un livello di retribuzione delle ore di formazione a carico del datore di lavoro pari al 35% del monte ore complessivo. La riforma dell'apprendistato, interviene con più decisione sulla struttura retributiva degli apprendisti ed estende la riduzione dei costi all'apprendistato di terzo livello in base alle previsioni normative contenute nel Decreto Legislativo. n. 81/2015 e nel **Decreto Legislativo. n. 150/2015**. Con il primo provvedimento, al fine di bilanciare meglio l'onere del tutoraggio posto a carico delle imprese, viene eliminato qualsiasi obbligo di retribuzione a carico del datore di lavoro per le ore di formazione svolte esternamente all'azienda, invece, per il monte ore formativo svolto all'interno dell'impresa, viene riconosciuto un importo pari al 10% della retribuzione dovuta, fatte salve diverse previsioni della contrattazione collettiva di riferimento. Inoltre, per incoraggiare ulteriormente le aziende a fare ricorso alle tipologie a maggiore valenza formativa, il Decreto Legislativo n.150/2015 ha previsto una serie di incentivi per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato di primo e di terzo livello. Il provvedimento introduce, infatti, uno sgravio dal pagamento dei contributi per l'indennità di disoccupazione rivolto alle imprese artigiane, la cancellazione della retribuzione dello 0,30% per la formazione continua e del contributo di licenziamento e il dimezzamento dell'aliquota di contribuzione (dal 10% al 5%) per le imprese con più di nove dipendenti. Un ulteriore rilevante beneficio è rappresentato dall'eliminazione dell'obbligo di stabilizzazione per gli apprendisti assunti con contratto di primo e terzo livello per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

La riforma dell'apprendistato, se da un lato riduce l'ambito d'intervento dell'autonomia collettiva ad alcuni profili contrattuali, dall'altro, concentrandosi sulla costruzione di una via italiana al sistema duale, mira a spingere le parti sociali ad occuparsi maggiormente di quelle tipologie a più alta valenza formativa che in passato sono state scarsamente considerate e disciplinate dalla contrattazione collettiva.

La regolazione dell'apprendistato negli Accordi e nei CCNL sottoscritti dalle Parti sociali

Con riferimento all'analisi della disciplina contrattuale dell'apprendistato per il 2016 ed in particolare in merito alla misura con cui le Parti sociali hanno recepito le novità introdotte in materia di apprendistato nel D.lgs. n. 81/2015 e nel Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, si evidenzia che sono stati firmati 55 Contratti, che rappresentano circa il 40% dei CCNL sottoscritti nel 2016. Per quanto riguarda gli altri CCNL risulta che 21 non fanno alcun riferimento al contratto di apprendistato; in 2 CCNL viene richiamata la normativa antecedente il Testo Unico dell'Apprendistato (TUA); 10 disciplinano l'apprendistato, senza tuttavia esplicitare la normativa nazionale di riferimento; 45 CCNL prendono in considerazione il TUA e in alcuni casi, le disposizioni che sono intervenute a modificare taluni aspetti del Testo Unico, con particolare riferimento alla Legge n. 92/2012. Dall'esame dei 55 Contratti emerge che, a differenza delle precedenti annualità, l'apprendistato professionalizzante non è l'unica tipologia sulla quale si concentra la contrattazione collettiva. Infatti, 24 dei 55 CCNL analizzati fanno esclusivo riferimento all'apprendistato di secondo livello, mentre 31 Contratti si occupano di tutte e tre le tipologie di apprendistato. Questo testimonia che la normativa del 2015 ha effettivamente contribuito a dare forte impulso ai contratti di apprendistato superando la concentrazione quasi totale della forma dell'apprendistato professionalizzante.

Dall'analisi degli Accordi e dei CCNL, sottoscritti nel 2016, effettuata nel XVII Rapporto di Monitoraggio sull'Apprendistato a cura dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche emergono alcune novità positive, ma anche delle criticità in merito al ruolo svolto dalle Parti sociali nella contrattazione collettiva per promuovere l'apprendistato e, in particolare, le tipologie a maggiore valenza formativa. Il principale aspetto positivo è nell'inversione di tendenza che si registra in materia di apprendistato di primo e di terzo livello. Le parti sociali, spinte anche dalla scelta del Legislatore di intraprendere una via italiana al sistema duale, hanno, infatti, avviato un processo di recepimento negli Accordi e nei Contratti della disciplina nazionale dell'apprendistato formativo, ossia di quelle tipologie diverse dal professionalizzante che, salvo rari casi, erano state sostanzialmente ignorate dalla contrattazione collettiva. Certamente si tratta di un'inversione di tendenza che al momento riguarda un numero limitato di Contratti e che si svilupperà presumibilmente in modo graduale. L'altro aspetto positivo attiene alle scelte adottate dalle Parti sociali in merito ai profili economici dell'apprendistato formativo, risulta infatti che la stragrande maggioranza degli Accordi e dei CCNL, che hanno disciplinato le tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello, conferma la percentuale di remunerazione dell'apprendista prevista dal D.lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e individua percentuali non elevate, soprattutto per le prime annualità del contratto, per il calcolo della retribuzione nell'apprendistato di primo e di terzo livello. Queste scelte, in aggiunta agli altri benefici retributivi e contributivi previsti dalla normativa nazionale, contribuiscono a ridurre in modo significativo l'onere a carico dell'impresa e a rendere sostenibile per il datore di lavoro un contratto caratterizzato da un'elevata componente formativa, garantendo un maggiore scambio tra investimento in formazione dell'azienda e retribuzione dell'apprendista. Per quanto riguarda le criticità riscontrate, la principale attiene al grado di copertura degli Accordi e dei CCNL rispetto ai settori/comparti e ai territori interessati.

Dall'analisi dei CCNL sottoscritti nel 2016, emerge la tendenza prevalente a recepire la normativa nazionale in materia di apprendistato formativo, senza tuttavia utilizzare gli spazi lasciati all'autonomia contrattuale per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, come, ad esempio, l'inquadramento e la retribuzione. La mancanza di una specifica regolazione da parte dei CCNL non sempre trova una compensazione negli Accordi interconfederali, che, come rilevato, non coprono

tutti i settori e i territori interessati dall'utilizzo dell'apprendistato formativo e, in taluni casi, regolano l'apprendistato di primo livello, ma non quello di alta formazione e ricerca.

SPERIMENTAZIONE SISTEMA DUALE

Allo scopo di perseguire una via italiana al sistema duale mediante il rafforzamento dell'apprendistato finalizzato al conseguimento di titoli di studio e dell'alternanza scuola-lavoro, il 24 settembre 2015 è stato approvato, in sede di Conferenza Stato-Regioni, un progetto che prevede l'attuazione, a decorrere dall'anno formativo 2015/16, di una sperimentazione del sistema duale nell'ambito della IeFP (linea 2 del progetto). I percorsi formativi attivati nell'ambito del progetto sperimentale sono finalizzati al conseguimento della qualifica triennale di operatore professionale, o del diploma professionale quadriennale o, infine del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). Per essere considerati duali, questi percorsi devono avere un monte ore dedicato alla formazione in alternanza maggiore rispetto agli ordinari percorsi di IeFP e IFTS. A questo scopo, si prevede l'utilizzo dell'alternanza scuola-lavoro e dell'impresa formativa simulata con periodi di applicazione pratica non inferiori a 400 ore annue. Accanto a queste due modalità formative, il progetto sperimentale propone il ricorso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, con contenuti di applicazione pratica non inferiori al 40% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno. Il Ministero del lavoro ha finanziato il progetto sperimentale con una dotazione di 87 milioni di euro per l'annualità 2015, implementati con ulteriori 27 milioni di euro per il 2017, confermati per il 2018 per un ammontare complessivo pari a 112 milioni di euro. Le Regioni possono implementare le risorse statali con altri finanziamenti, mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo.

L'Alternanza scuola- lavoro.

Un ulteriore canale per migliorare la condizione occupazionale dei giovani, evitare il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e valorizzare le sinergie tra le imprese e il sistema di istruzione è l'Alternanza scuola-lavoro, intesa come metodologia fondamentale per l'acquisizione di nuove competenze, volta a favorire l'orientamento professionale dei giovani e l'ingresso nel mondo del lavoro.

La Legge n. 107/2015, "*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione*" (cd. La Buona Scuola), ha introdotto in maniera organica la metodologia dell'Alternanza scuola-lavoro nell'offerta formativa di tutti gli indirizzi di scuola secondaria, prevedendo che tutti gli studenti, dalle classi terze in poi, partecipino obbligatoriamente, entro un monte ore predeterminato, a esperienze caratterizzate dall'alternanza tra momenti di studio in aula e periodi di formazione pratica presso aziende o altre strutture ospitanti. In particolare, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, la legge sopraindicata ha previsto che i percorsi di alternanza scuola-lavoro, come individuati e disciplinati del D.Lgs. 77/2005, devono essere attuati:

- negli istituti tecnici e professionali, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, per una durata complessiva di almeno 400 ore;
- nei licei, nel triennio finale, per una durata complessiva di almeno 200 ore.

I percorsi di alternanza scuola-lavoro sono rivolti agli studenti dai 15 ai 18 anni, sia del sistema dei licei che del sistema dell'istruzione e della formazione professionale.

I percorsi si svolgono sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa e sulla base di convenzioni che le istituzioni scolastiche stesse possono concludere con imprese o con le rispettive associazioni di rappresentanza, nonché con le Camere di commercio o con Enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono comunque un rapporto individuale di lavoro. In sostanza i giovani, nell'ambito di progetti di alternanza scuola-lavoro, non diventano lavoratori, ma conservano lo status di studenti, poiché non si instaura nessun rapporto di lavoro mediante il tirocinio.

Si segnala, inoltre, **l'Accordo siglato tra le Parti sociali il 28 febbraio 2018** nel quale le stesse si impegnano a valorizzare la qualità dei percorsi virtuosi di Alternanza scuola-lavoro con gli obiettivi condivisi di: individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte; garantire maggiori livelli di occupabilità dei giovani attraverso un più stretto collegamento tra il sistema educativo e il mondo del lavoro; adeguare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione.

Con tale Accordo le Parti sociali condividono la necessità di sviluppare ulteriormente la formazione continua, anche attraverso i Fondi interprofessionali, per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

Art.3

Apprendimento permanente e certificazione delle competenze

In continuità con la Legge n. 92/2012 in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni è stato sancito, **il 10 luglio 2014, l'Accordo di approvazione delle "Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali"**. L'accordo è stato sottoscritto dal Ministero dell'istruzione, università e ricerca, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dalle Regioni, dalle province autonome di Trento e Bolzano, e dall'Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI) e dall'Unione delle Province d'Italia (UPI) ed è teso, tra l'altro, a valorizzare l'offerta formativa "non formale" al fine di rimotivare all'apprendimento fasce di cittadini economicamente o culturalmente deboli.

In questo contesto vanno inquadrati anche i recenti provvedimenti legislativi che hanno ridefinito l'assetto organizzativo e didattico dei **Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)**: in continuità con il D.P.R. n. 263/2012 sono state emanate, con **Decreto interministeriale del 12 marzo 2015** le *"Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti"*.

Con riguardo al Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze di cui al Decreto Legislativo n. 13/2013 recante la *"Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92"* **il Decreto interministeriale del 30 giugno 2015** ha previsto la **definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle**

qualificazioni regionali e delle relative competenze. Tale quadro operativo è previsto nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali al fine di promuovere **l'apprendimento permanente quale diritto della persona** ad accrescere e aggiornare le proprie competenze, abilità e conoscenze nei contesti di apprendimento formali, non formali e informali. La definizione del quadro operativo è tesa a rendere noti gli apprendimenti e l'aderenza della formazione ai fabbisogni delle imprese e delle professioni, nonché a **facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro** e accrescere la produttività e la competitività del sistema produttivo, ampliare la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo così da facilitare la mobilità geografica e professionale, anche in un'ottica di internazionalizzazione delle imprese e delle professioni.

Attualmente le qualificazioni rilasciate dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano hanno valore sull'intero territorio nazionale a ogni effetto di legge, possono costituire titolo di ammissione ai pubblici concorsi e sono rese trasparenti per il riconoscimento a livello europeo ed internazionale, attraverso la referenziazione ai sistemi di classificazione delle attività economiche e delle professioni e ai livelli del quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF). Inoltre, le competenze validate o certificate, possono costituire credito formativo in ingresso ai percorsi formali di apprendimento, secondo criteri e procedure definiti da ciascun ente pubblico titolare per i rispettivi ambiti di titolarità'.

Il Decreto ministeriale 8 gennaio 2018 ha istituito il **Quadro nazionale delle qualificazioni (QNQ)**, rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze, di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13. Il QNQ rappresenta il dispositivo nazionale per la referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro europeo delle qualifiche di cui alla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017, con la funzione **di raccordare il sistema italiano delle qualificazioni con i sistemi degli altri Paesi europei**. Il QNQ ha, altresì, l'obiettivo di 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.

Garanzia Giovani.

La Youth Guarantee, è il piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile varato dall'UE nell'aprile del 2013. In sostanza l'Unione Europea ha stanziato dei **finanziamenti** per gli Stati con tassi di disoccupazione superiori al 25%, tra cui rientra anche l'**Italia**. Queste risorse devono essere investite da ogni Paese in attività di formazione, politiche attive di orientamento, sostegno e aiuti per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Lo scopo è far sì che quest'ultimi possano trovare un posto di lavoro o un percorso formativo entro pochi mesi.

L'attuazione di Garanzia Giovani ha costituito un laboratorio sperimentale per la definizione della nuova rete dei servizi per le politiche del lavoro prevista dal D.Lgs. 150/2015. L'attuazione del Piano si inserisce infatti in un quadro in piena evoluzione e in alcuni contesti regionali ha comportato maggiori oneri di lavoro per gli operatori dei SPI (Servizi Politiche Impiego). Il riordino delle province, facendo transitare il personale dai CPI (Centri Per l'Impiego) ad altri settori/organismi territoriali, ha però allo stesso tempo definito un modello per un nuovo assetto organizzativo e procedurale.

Garanzia Giovani si è pertanto appoggiata ad una rete di servizi per l'impiego che, in molti casi, presentava forti elementi di criticità strutturali, anche se con diversi livelli di intensità da territorio a territorio. In particolare, il nuovo modello di governance e di implementazione delle misure hanno

richiesto ai SPI sforzi non indifferenti nell'adeguamento delle strutture, soprattutto in ambito informativo e gestionale, alle nuove esigenze e tempistiche imposte dalla Garanzia Giovani.

A tal proposito l'avvio di Garanzia Giovani ha portato in molti casi a rafforzare il coordinamento e l'interrelazione tra organismo regionale e strutture periferiche, e a intervenire sulla formazione degli operatori coinvolti nel programma. Nello specifico, 9 regioni hanno promosso azioni formative destinate al personale dei CPI, nella gran parte dei casi espressamente destinato all'implementazione del programma e alla gestione procedurale ed informatica delle misure.

Come già detto, unitamente a quello delle risorse umane, è l'aspetto informatico il secondo aspetto con il quale si sono dovuti confrontare i diversi sistemi regionali. La Garanzia Giovani per la sua attuazione, infatti, ha richiesto l'implementazione di un sistema informativo particolarmente esteso che si appoggia ai Sistemi Informativi del Lavoro (SIL) regionali che, già di loro, richiedono un elevato livello di interoperabilità tra diverse banche dati (a loro volta gestite da sistemi informativi propri). Anche in questo caso, l'attuazione del programma sembra aver portato ad una razionalizzazione (almeno dove ve n'era la necessità) dei sistemi informativi regionali sia accrescendo il livello (assai complesso, in verità) dell'interoperabilità dei diversi applicati e delle banche dati interessate, sia permettendo di seguire e analizzare con maggior efficacia i percorsi degli utenti coinvolti nel programma. Peraltro quest'ultimo aspetto appare cruciale almeno per due ragioni, la prima di ordine conoscitivo e la seconda di ordine più tecnico-amministrativo. Da un lato, infatti, la Garanzia Giovani ha rappresentato un primo banco di prova verso la costruzione del Sistema Informativo Unitario prospettato dal già citato D.Lgs. 150/2015. Dall'altro, per una realistica applicazione dei principi della condizionalità già da tempo presenti nel nostro ordinamento ed ulteriormente enfatizzate dai recenti interventi di riforma degli ammortizzatori sociali.

La prima fase del programma si è conclusa a fine aprile 2016, con l'utilizzo dei finanziamenti disponibili. A **luglio 2017**, l'Unione Europea ha stanziato **nuove risorse economiche** per portare avanti il piano europeo per l'inserimento lavorativo dei giovani fino al 2020. Nello specifico, ha messo a disposizione del programma **1,3 miliardi** di euro. Di questi fondi europei ben **343 milioni** di euro sono stati destinati al nostro Paese.

In quest'ottica il **1° marzo 2018** è stato siglato un **protocollo d'intesa** tra il **Ministero del Lavoro, l'ANPAL** (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro) e **Confindustria** (Confederazione dell'industria manifatturiera italiana), per avviare una collaborazione a sostegno delle azioni del Governo, delle Regioni e delle pubbliche amministrazioni coinvolte nell'attuazione del programma nazionale Garanzia Giovani. Ciò allo scopo di favorire l'inserimento professionale e l'inclusione sociale dei giovani.

In particolare, Confindustria si impegna a istituire un elenco delle sue imprese associate, circa 30 mila, disponibili ad attivare misure di 'Garanzia Giovani' e a promuovere la realizzazione di un numero significativo di misure rivolte ai NEET nelle proprie realtà produttive.

L'ANPAL faciliterà l'incontro tra domanda e offerta, anche mettendo a disposizione il database contenente le informazioni e i contatti dei giovani iscritti a 'Garanzia Giovani', esclusivamente in relazione alle finalità istituzionali dell'Agenzia e agli interventi previsti dal protocollo.

I destinatari della Garanzia Giovani sono prevalentemente i cosiddetti **NEET** (Not in Education, Employment or Training), ossia ragazzi e ragazze che **non lavorano, non studiano e non si formano**. Per usufruire delle misure previste dal programma devono avere effettuato l'**iscrizione** allo

stesso, che è **gratuita**. Per iscriversi devono avere una età compresa tra i **15 e i 29 anni**, essere cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti, e risiedere in Italia.

Ogni singola **Regione** italiana ha il compito di attuare il piano Garanzia Giovani, ossia di organizzare, coordinare e gestire le iniziative previste a livello nazionale, servendosi delle strutture locali, ovvero **Centri per l'impiego** ed **enti privati accreditati**. All'interno di ogni ente accreditato c'è uno sportello informativo dedicato al programma. Questi sportelli svolgono tutte le attività di accoglienza, orientamento e individuazione delle necessità e potenzialità dei giovani, per individuare il percorso più in linea con le loro attitudini ed esperienze professionali.

Gli iscritti a Garanzia Giovani possono usufruire, in modo **assolutamente gratuito**, di diversi servizi. Le misure previste sono le seguenti:

1) ACCOGLIENZA

I giovani possono rivolgersi ad **appositi sportelli**, designati da ciascuna Regione, per ottenere tutte le **informazioni** sul programma, essere seguiti per realizzare la **registrazione online** (se non l'hanno ancora fatta), conoscere le opportunità di lavoro e gli eventuali corsi di formazioni disponibili, e sapere come avviare un'impresa o come fare il servizio civile.

2) ORIENTAMENTO

Presso ciascuno sportello, i giovani hanno la possibilità di orientarsi, realizzando un **colloquio individuale** con un Operatore. Quest'ultimo, sulla base delle esigenze di ciascun giovane, concorda un **percorso personalizzato**, che può consistere nel proseguimento degli studi, nello svolgimento di un tirocinio, in una esperienza lavorativa o nell'avvio di un'attività imprenditoriale in proprio.

3) FORMAZIONE

Gli iscritti a Garanzia Giovani possono seguire anche dei percorsi formativi. Il programma prevede **due tipi di corsi** di formazione, così articolati:

- percorsi di formazione orientati all'**inserimento lavorativo** (corsi individuali o collettivi per imparare una professione, con durata tra 50 e 200 ore);
- corsi finalizzati al **reinserimento** nel **sistema di istruzione**, rivolti a chi ha un'età inferiore ai 19 anni ed è privo di qualifica o diploma.

4) ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO

Gli Operatori dei soggetti accreditati / autorizzati ai servizi al lavoro sul territorio regionale aiutano in modo pratico ogni giovane che è alla ricerca di un impiego. Come? **Individuando le offerte** di lavoro più adatte e seguendo il giovane nella fase di **candidatura, selezione, colloquio** fino all'inserimento lavorativo.

5) APPRENDISTATO

Tra le misure previste dal piano Garanzia Giovani c'è l'assunzione degli iscritti attraverso il **contratto di apprendistato**. Questa tipologia di inserimento può essere applicata ai giovani di età tra

i 15 e i 29 anni, in base ai 3 tipi di apprendistato attivabili. La durata minima del periodo di formazione in Apprendistato è di **6 mesi**.

6) TIROCINI

Ai candidati che aderiscono alla Garanzia Giovani possono essere proposti dei **tirocini**, della durata di **6 mesi** (12 mesi nel caso di disabili o svantaggiati). Gli stage possono svolgersi anche all'estero, in mobilità geografica nazionale e transnazionale. Ai tirocinanti viene riconosciuta un'**indennità mensile** di **500 euro** e comunque non superiore a 3.000 euro in tutto il periodo. Se lo stage viene svolto al di fuori del proprio territorio è previsto anche un voucher di importo variabile aggiuntivo. Se gli stagisti vengono poi assunti con un rapporto di lavoro subordinato entro 60 giorni dalla conclusione dello stage, l'azienda riceve un incentivo economico.

7) SERVIZIO CIVILE

Nell'ambito del Servizio Civile Nazionale Volontario, vengono attivati **appositi bandi** per selezionare Volontari da impiegare per progetti relativi al programma Garanzia Giovani, lavorando in enti che svolgono progetti di solidarietà, cooperazione e assistenza. Il periodo di volontariato dura **12 mesi** ed è retribuito con uno stipendio di **433,80 euro**. Possono partecipare i ragazzi iscritti al PON IOG (Programma Iniziativa Occupazione Giovani / Garanzia Giovani), che hanno sottoscritto il Patto di Servizio con il Centro per l'Impiego e / o il servizio competente, per essere presi in carico.

8) SOSTEGNO ALL'AUTOIMPRENDITORIALITA'

I giovani che vogliono diventare imprenditori avviando una attività in proprio possono ottenere una **assistenza personalizzata** in tutte le fasi dell'avvio di impresa, dallo startup all'accesso agli strumenti di credito e microcredito, alla fruizione degli incentivi. Vengono inseriti, infatti, in un percorso mirato caratterizzato da una fase di **formazione specialistica** e di **affiancamento consulenziale**, e da una fase di **tutoraggio** per la gestione amministrativa, legale e finanziaria per accedere agli strumenti finanziari disponibili. Tra questi ultimi c'è **SELFIEmployment**, il **fondo gestito da Invitalia** che finanzia, con **prestiti a tasso zero** importi **fino a 50.000 euro**, l'avvio di impresa da parte dei NEET, secondo quanto previsto dall'apposito Avviso del Ministero del Lavoro.

9) MOBILITA' PROFESSIONALE

Il programma Garanzia Giovani incoraggia la mobilità dei lavoratori sia in Italia che negli altri Paesi dell'Unione Europea. Per questo mette a disposizione degli iscritti che desiderano fare un'esperienza di lavoro all'estero o in un'altra Regione un **voucher** che copre i **costi di viaggio** e **alloggio** per un periodo di 6 mesi. Gli interessati possono rivolgersi ai Centri per l'impiego, che forniscono tutte le informazioni utili all'avvio dell'esperienza, in collaborazione con la Rete EURES per la mobilità all'estero.

10) FORMAZIONE A DISTANZA

Chi ha aderito a Garanzia Giovani può accedere anche a corsi di **formazione a distanza, online**, erogati attraverso la sezione riservata all'**e – learning** di **Cliclavoro**, il portale web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che offre informazioni e servizi integrati a lavoratori e datori di lavoro.

11) BONUS OCCUPAZIONALE PER LE IMPRESE

Per favorire le assunzioni, la Garanzia Giovani prevede anche delle **agevolazioni economiche** per le imprese che assumono i giovani iscritti. Si tratta degli incentivi **‘Occupazione Giovani’** e **‘Occupazione NEET’**, introdotti dalla Legge di Bilancio 2018.

Le due misure consistono nell’erogazione di aiuti, consistenti in uno **sgravio fiscale** per la prima e nella **decontribuzione totale** per la seconda, a per gli inserimenti effettuati mediante contratto a tempo **indeterminato**, anche a scopo **somministrazione**, e di **apprendistato**. I **bonus** vengono erogati dall’**Inps** e hanno una durata massima di **12 mesi**.

Il programma Garanzia Giovani si avvale della **partnership** di **associazioni** e **gruppi imprenditoriali**. Sono partner dell’iniziativa Confindustria, Finmeccanica, C.I.A., A.G.I.A., Confartigianato, Confesercenti, CNA, Casartigiani, Confcommercio, ABI, ANIA, Unipol, Alleanza delle cooperative italiane, Assolavoro, Retelavoro, Farindustria, CONFAPI, Confprofessioni, ADEPP, CONI, Federlegnoarredo, Progetto Policoro e Iren.

Anche le **politiche del lavoro per le persone con disabilità** sono state al centro dell’intervento legislativo nazionale.

Primo fra tutti va citato il **Decreto del Presidente della Repubblica del 12 ottobre 2017** relativo all’adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l’integrazione delle persone con disabilità. LINEA DI INTERVENTO “Lavoro e occupazione”.

Al fine poi di garantire un aggiornamento della legislazione esistente che consenta una maggiore efficacia nell’offerta di occasioni di lavoro è stato proposto di rifinanziare il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all’art.13 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Le risorse del Fondo finanziano la corresponsione da parte dell’INPS degli incentivi ai datori di lavoro che effettuano assunzioni di lavoratori con disabilità, nonché i progetti sperimentali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In materia di politiche attive è stato ritenuto opportuno prevedere strategie atte a favorire il miglior funzionamento del collocamento mirato di cui alla legge 68/99, attraverso:

- la ridefinizione dei criteri di ripartizione alle regioni dei Fondi previsti dalla Legge n. 68/99 per rendere maggiormente efficaci detti incentivi;
- la definizione di linee guida di funzionamento dei servizi del collocamento mirato;
- l’informatizzazione di tutti i dati disponibili sul collocamento mirato in modo da elaborare in tempo reale le informazioni e i dati a livello nazionale, regionale e locale;
- l’istituzione, alle dipendenze dell’Osservatorio, di un centro nazionale, di informazione, consulenza e sostegno in cui raccogliere le buone pratiche di inclusione lavorativa, e realizzare una banca dati degli ausili;
- l’inserimento dell’INAIL nella rete del collocamento mirato territoriale;
- la previsione, all’interno delle aziende di grandi dimensioni, attraverso forme di incentivazione pubbliche, di una unità tecnica (Osservatorio, Ufficio antidiscriminazione o di parificazione), in

stretto raccordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che si occupi, con progetti personalizzati, rivolti ai singoli lavoratori con disabilità, per affrontare e risolvere problemi legati alle condizioni di lavoro degli stessi, utilizzando appropriate competenze (“disability manager”, etc...);

- la valorizzazione del ruolo delle associazioni nel campo dell’intermediazione e del tutoraggio.

Le azioni sopra elencate sono state previste tramite provvedimenti di carattere legislativo. In particolare, l’articolo 1, comma 160, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità 2015) ha previsto un incremento della dotazione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all’articolo 13, comma 4, della Legge 12 marzo 1999, n. 68 di 20 milioni di euro annui, a decorrere dall’anno 2015.

Inoltre, il capo I del **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151**, dedicato alla “Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità”, è intervenuto sotto più profili.

La definizione di Linee guida sul collocamento mirato, volte a rilanciare lo «spirito» della legge 68/99, costituisce uno strumento nazionale di nuovo indirizzo e coordinamento per i servizi del collocamento mirato. I principi di base vedono come protagonista la rete dei servizi (centri per l’impiego, servizi sociali, servizi socio-sanitari) e la partecipazione da parte delle forze della comunità nelle scelte di programmazione degli interventi: parti sociali, associazioni delle persone con disabilità e loro familiari, cooperative sociali. Un ruolo di rilievo è attribuito alla valutazione bio-psico-sociale della disabilità, che enfatizzi i punti di forza, ovvero ciò che l’individuo è in grado di fare piuttosto che le limitazioni e le menomazioni. Viene promossa, soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni, l’istituzione di un responsabile per l’inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

E prevista l’istituzione della “Banca dati del Collocamento mirato” che raccoglie le informazioni relative ai datori di lavoro e ai lavoratori, comprese quelle riferite agli accomodamenti ragionevoli al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di inserimento lavorativo (art. 9 Legge 68/1999).

La disciplina del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili è stata rivista rafforzando gli incentivi alle assunzioni e rendendoli automatici: gli stessi, infatti, sono della durata di 36 mesi per le assunzioni dei lavoratori con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 per cento (l’incentivo è pari al 35% della retribuzione lorda mensile; sale al 70% per l’assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%). Gli incentivi sono inoltre previsti (nell’ammontare del 70% della retribuzione mensile lorda) per un periodo più lungo nel tempo (60 mesi), per le assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica.

Per questi lavoratori sono incentivate anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi.

La riforma dell’inserimento lavorativo delle persone con disabilità si colloca nell’ambito della generale riforma del mercato del lavoro operata con il Jobs Act ed, in particolare, delle politiche attive del lavoro, che vede la costituzione di una specifica agenzia (ANPAL) e l’attivazione di precisi strumenti miranti al collocamento delle persone con disabilità a completamento delle tutele previste dalla Legge n.68/1999.

Art. 4

Sviluppo dei Fondi Interprofessionali

Il Decreto Legislativo n. 150/2015 recante “*disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*”, prevede, all’ art. 17, che l’attivazione dei fondi sia subordinata ad autorizzazione del Ministero del lavoro, previa verifica della conformità, alle finalità previste dei criteri di gestione, della professionalità dei gestori, nonché dell’adozione di criteri di gestione trasparenti mentre, la vigilanza e il monitoraggio sulla gestione dei fondi è esercitata dall’ Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). Il **10 aprile 2018** è stata emanata la **Circolare ANPAL** recante le Linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite mediante i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all’articolo 118 della Legge 23 dicembre 2000 n. 388.

Il sistema dei Fondi interprofessionali rappresenta oggi lo strumento più utilizzato per il finanziamento della formazione nelle imprese italiane.

Nel periodo fra gennaio 2015 e giugno 2016 secondo quanto riportato dal XVII Rapporto sulla Formazione Continua in Italia - Annualità 2015-2016, a cura di INAPP, si è evidenziato un lieve incremento rispetto al periodo precedente, dell’attività formativa finanziata dai Fondi, con l’approvazione di circa 45.000 piani e la partecipazione di oltre 100 mila imprese e di 2,6 milioni di lavoratori. L’Italia ha mantenuto la posizione in Europa guadagnata nel 2014 (16° posto) nella quota di adulti impegnati in attività di istruzione e formazione, anche se è rimasta ancora lontana dalla media europea (-3,4) e dal valore benchmark (-7,7). Si è rilevato come alcuni fattori socio-demografici (istruzione, età, occupazione e professione) condizionino ancora pesantemente le possibilità di accesso alle opportunità formative degli occupati.

Il successivo Rapporto sulla Formazione Continua, riferito all’annualità 2016-2017, a cura di ANPAL, ha invece evidenziato un numero crescente di adesioni ai Fondi Paritetici Interprofessionali, anche se in misura minore rispetto al passato, tanto da raggiungere in molti settori e aree territoriali un livello difficilmente superabile, per cui i maggiori futuri cambiamenti potranno derivare dalla mobilità tra Fondi che, tuttavia, non incide sulla consistenza complessiva delle adesioni. Il numero delle adesioni cumulato nel tempo, aggiornato ad ottobre 2017, ammonta a 1.343.050 imprese, di cui 1.313.762 aderenti ai Fondi per dipendenti e 29.288 aderenti ai Fondi per dirigenti. Sempre analizzando lo stock sedimentato dal 2004 ne risultano “cessate” oltre 436.000 e 171.705 “sospese”, molte delle quali continuano a versare il contributo dello 0,30% ai Fondi interprofessionali, avendo riavviato le loro attività. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha autorizzato a operare 22 Fondi interprofessionali, di cui 3 sono stati commissariati e in seguito chiusi (Fond.Agri, Fondazienda e Fo.In.Coop) e al momento si contano 19 Fondi attivi.

Art. 5

Sul punto va segnalato il recente **accordo bilaterale**, siglato lo scorso **9 marzo 2018 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil dal titolo *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della nuova contrattazione collettiva di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil*, nel quale le suddette rappresentanze degli interessi economici e sociali nel nostro paese hanno svolto anche un’approfondita analisi di temi quali il welfare, la formazione e le competenze, che sempre più interessano le relazioni industriali e la**

contrattazione e che sono stati indicati espressamente tra le priorità per i progetti comuni su cui intervenire primariamente.

Uno dei temi di maggiore rilevanza trattato è proprio quello della formazione e delle competenze, tanto che Confindustria e Cgil, Cisl, Uil hanno dichiarato testualmente nell'accordo che:

«ritengono di far leva sul nostro sistema educativo, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica, della formazione professionale e dell'istruzione terziaria, avendo come obiettivo condiviso quello del rafforzamento e della acquisizione delle competenze, della occupabilità dei giovani da conseguirsi anche attraverso l'innalzamento dei livelli di istruzione, il miglioramento della qualità dell'offerta formativa, un più stretto collegamento con il mondo del lavoro, nonché con l'adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione».

Le parti sociali inoltre, anche in funzione della recente obbligatorietà dei percorsi di alternanza scuola-lavoro che rappresentano un'importante novità per il nostro ordinamento scolastico, intendono valorizzare la qualità di questi percorsi virtuosi

A questo fine è loro intenzione supportare le istituzioni formative promuovendo la capacità formativa delle imprese, che ha ancora bisogno di svilupparsi adeguatamente in funzione delle competenze generate dall'introduzione delle nuove tecnologie, in particolare nelle piccole e medie imprese. Confindustria, Cgil, Cisl e Uil ritengono fondamentale un rafforzamento dell'apprendistato, «che deve essere qualificato quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro», come esplicitamente dichiarato nell'Accordo. A questo fine le Parti Sociali ritengono che «vadano, pertanto, incoraggiati percorsi formativi di ampio respiro che, prendendo le mosse dall'alternanza, evolvano nell'instaurazione di rapporti di lavoro “qualificati”, come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato “duale”. Le Parti si impegnano, a tal fine, ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi».

Il citato Accordo si sofferma ancora sulla necessità di rafforzare altresì gli Istituti Tecnici Superiori, coinvolti nei percorsi di “Impresa 4.0”, incrementare le sinergie con il mondo delle università, specie quelle STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), che grande giovamento possono dare alla ricerca e al trasferimento tecnologico.

Un'attenzione specifica viene infine destinata dalle Parti Sociali alla formazione continua ed in particolare ai Fondi interprofessionali per adeguare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro, a partire dai livelli più bassi, oltreché ridurre e anticipare le ricadute problematiche che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

Con riferimento alle nuove sfide e ai bisogni emergenti, anche formativi, va inoltre segnalata la ratifica da parte dell'Italia dell'Agenda globale delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e il sostegno all'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (ASVIS) da parte di oltre 160 organizzazioni del nostro paese - istituzioni, parti sociali e reti della società civile - che hanno aderito al perseguimento dei suoi obiettivi chiave.

Il processo di cambiamento in direzione della sostenibilità sarà monitorato attraverso un sistema fondato sul perseguimento di 17 obiettivi di sviluppo sostenibile - tra cui quello di fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva e l'opportunità di apprendimento per tutti (goal 4) - da raggiungere entro il 2030. Sul tema molte imprese, in prevalenza grandi, hanno scelto di agganciare la propria strategia a uno o più dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile per agire in sintonia con un programma condiviso a livello internazionale.

Si comunica, infine, che il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI

1. Piano Nazionale per la garanzia di qualità dell'istruzione e della formazione 2017.
2. Legge n.107/2015 (c.d. Buona Scuola).
3. Legge n. 183/2014 (Jobs Act).
4. Decreto Legislativo n. 81/2015.
5. Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.
6. Legge n. 78/2014.
7. Decreto Legislativo n. 150/2015.
8. Accordo Stato- Regioni del 24/9/2015 (rafforzamento dell'apprendistato).
9. Accordo del 28/2/2018 siglato da Confindustria e OO.SS.
10. Accordo Stato – Regioni del 10/7/2014 (apprendimento permanente).
11. Decreto interministeriale del 12 marzo 2015.
12. Decreto interministeriale del 30 giugno 2015.
13. Decreto ministeriale del 8 gennaio 2018.
14. Protocollo d'intesa del 1 marzo 2018 Ministero del Lavoro, Anpal, Confimi.
15. D.P.R. del 12 ottobre 2017.
16. Decreto legislativo del 14 settembre 2015, n.151.
17. Circolare Anpal del 10 aprile 2018.
18. Elenco delle Organizzazioni Sindacali.