

ITS E ALTO APPRENDISTATO

Opportunità e benefici per le aziende



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

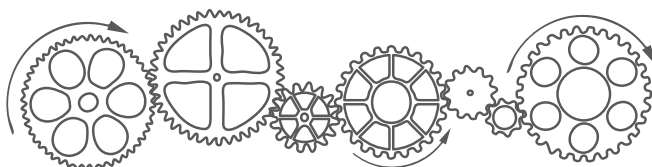


Fondirigenti



ALDAI

ASSOCIAZIONE LOMBARDA
DIRIGENTIAZIENDE INDUSTRIALI



ITS E ALTO APPRENDISTATO

Opportunità e benefici per le aziende

Questa guida è stata realizzata nell'ottobre 2017
con il sostegno finanziario di Fondirigenti

Prefazione

Umana, da sempre al fianco delle imprese nel proporre strategie mirate per la ricerca, l'inserimento, la gestione e la crescita delle persone che lavorano, prosegue il convinto cammino di supporto concreto al Sistema ITS del nostro Paese, una soluzione formativa integrata e di alto valore aggiunto che si fa risposta aggiornata alle necessità di tecnici avanzati per le aziende 4.0.

Rilanciare l'occupazione dei giovani è più che mai oggi una priorità e una *visione moderna che combina ITS e Alto Apprendistato*, lo strumento contrattuale che, anche in somministrazione, è chiamato a rivestire più efficacemente il ruolo fondamentale di raccordo tra formazione e lavoro e tra giovani e imprese.

Nonostante il Sistema ITS sia ancora oggi troppo poco conosciuto dalle imprese, i risultati in termini occupazionali a detta delle moltissime aziende già coinvolte da nord a sud sin dal 2010 - anno di insediamento delle prime Fondazioni - sono davvero molto soddisfacenti, sia per rispondenza dei percorsi formativi ai profili richiesti dal mercato del lavoro, sia per la qualità della formazione tecnico scientifica erogata in maniera mirata e flessibile a livello di micro territori.

Il coinvolgimento diretto delle imprese nelle Fondazioni ITS, a partire dalle figure apicali quali i dirigenti, ha permesso di ottenere infatti risultati eccezionali in termini formativi sia sulle *hard* sia sulle *soft skills*, diplomando fin qui migliaia di *super tecnici* immediatamente produttivi in azienda perché davvero *specializzati in aree strategiche per l'economia del nostro Paese*. Peraltro i tempi decisamente interessanti della durata di un corso ITS, 2 anni, sono già comprensivi di periodi di tirocinio curricolare e di Alto Apprendistato.

Questa nostra nuova guida, sviluppata grazie al finanziamento di Fondirigenti, vuole essere un ulteriore contributo alla divulgazione del valore che per noi e per le nostre imprese ha già avuto e continuerà ad avere l'essere impegnati dal di dentro al fianco degli ITS italiani di cui siamo soci e partner attivi.

L'inserimento dei diplomati ITS nelle nostre aziende clienti e la partecipazione di queste alla formazione e all'inserimento dei nuovi *tecnici avanzati*, sono favoriti dagli indubbi benefici generati dalla vera contaminazione quotidiana tra chi fa impresa e chi fa scuola, che nel Sistema ITS raggiunge altissimi livelli. Una sinergia che cerchiamo di favorire e che crediamo possa dare un importante contributo di crescita economica, occupazionale e sociale a tutti gli attori coinvolti.

Maria Raffaella Caprioglio
Presidente



Umana per Fondirigenti

Con l'assegnazione del finanziamento di Fondirigenti per la realizzazione di "servizi di potenziamento del raccordo con le imprese nella realizzazione di percorsi di Istruzione Tecnica Superiore nei territori di Milano, Monza e Brianza e Lodi", Umana, in collaborazione con Assolombarda, ha predisposto anche la presente guida, uno strumento informativo funzionale al raggiungimento degli obiettivi di questo **percorso di carattere sperimentale dedicato a dirigenti d'impresa e a loro stretti collaboratori**.

Umana ha fatto propri gli obiettivi proposti da Fondirigenti:

- accrescere il network di aziende disponibili a collaborare alla realizzazione dei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore, accogliendo studenti in alternanza scuola lavoro e attivando contratti di apprendistato di terzo livello,
- rafforzare i rapporti di partenariato con le Agenzie per il Lavoro, al fine di ampliare il bacino di aziende partner grazie al network di imprese clienti di dette agenzie,
- individuare e definire le competenze strategiche che le imprese del territorio intendono trarre dal proprio interno al fine di accrescere il proprio livello competitivo, soprattutto con riferimento ai paradigmi produttivi del modello 4.0,
- strutturare strumenti di supporto per il management delle imprese, sia per la co-progettazione del percorso di alternanza scuola-lavoro e del Piano Formativo Individuale degli apprendisti, che per l'attivazione di contratti di apprendistato di terzo livello.

Umana, in collaborazione con Assolombarda, ALDAI e con ITS Lombardia Meccatronica - Lombardia, ITS Nuove Tecnologie della Vita - Lombardia e ITS Cuccovillo - Puglia, ha coinvolto **dirigenti prioritariamente iscritti a Fondirigenti e provenienti da imprese (anche proprie clienti) concentrate sui territori di Milano, Monza e Brianza, Lodi e Bari** interessate ad approfondire sia la conoscenza del Sistema ITS sul proprio territorio, sia all'opportunità di accogliere studenti in alternanza e in Alto Apprendistato.

La presente guida fa parte integrante del progetto che nella sua articolazione prevede focus con i manager sulle esigenze di formazione e inserimento di profili tecnici di medio livello, momenti formativi in plenaria e in individuale e fra l'altro strumenti operativi a supporto delle imprese coinvolte.

Un progetto che ha l'obiettivo di **avvicinare i dirigenti al Sistema ITS nazionale e dar loro un concreto supporto all'attivazione di contratti in Alto Apprendistato in somministrazione con giovani studenti di ITS** nelle proprie realtà, anche a seguito di tirocini in alternanza.

Indice

Prefazione.....	pag. 5
Umana per Fondirigenti.....	pag. 6
1. ITS: UN CANALE PER FORMARE GIOVANI A MISURA D'IMPRESA.....	pag. 8
Conoscere gli ITS.....	pag. 8
Struttura dei corsi e titolo di studio.....	pag. 10
Dati di placement.....	pag. 11
L'impegno di UMANA negli ITS.....	pag. 12
2. ITS E RAPPORTO CON LE IMPRESE.....	pag. 15
Un sistema ancora poco conosciuto.....	pag. 15
...ma apprezzato dalle imprese coinvolte.....	pag. 16
3. ALTO APPRENDISTATO. UN MODELLO IN CUI TUTTI VINCONO.....	pag. 19
L'evoluzione dell'Apprendistato.....	pag. 19
Disciplina generale.....	pag. 21
Incentivi per le imprese: contributivi, normativi e fiscali.....	pag. 22
Apprendistato di Alta formazione e di ricerca.....	pag. 23
L'Alto Apprendistato con Umana: un investimento funzionale.....	pag. 25
I vantaggi: per le imprese, per i giovani, per le istituzioni formative.....	pag. 26
Verifica dei requisiti, gestione amministrativa e formale, ricerca e selezione, il contratto, la formazione dell'apprendista, il tutor, la certificazione delle competenze.....	pag. 29
4. I 3 ITS COINVOLTI NEL "PROGETTO FONDIRIGENTI".....	pag. 37
ITS Lombardia Meccatronica - LOMBARDIA.....	pag. 38
ITS Nuove Tecnologie della Vita - LOMBARDIA.....	pag. 40
ITS Cuccovillo - PUGLIA.....	pag. 42
5. UMANA.....	pag. 44
Umana, il lavoro contemporaneo.....	pag. 44
Umana per la Scuola.....	pag. 45
Academy ICT.....	pag. 46
Formazione.....	pag. 46
6. BIBLIOGRAFIA e FONTI.....	pag. 47





ITS: un canale per formare giovani a misura di impresa

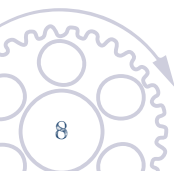
Conoscere gli ITS

Gli Istituti Tecnici Superiori - ITS - nascono nel 2010 con forte sostegno confindustriale in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2008 (DPCM 25.01.2008) e si qualificano come istituti di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica che costituiscono un canale formativo di livello post secondario (post diploma), parallelo ai percorsi accademici, orientato alle professioni tecniche. Rappresentano **la prima esperienza italiana di offerta formativa terziaria professionalizzante strettamente legata al sistema produttivo** e si sviluppano con il preciso intento di rispondere alla domanda di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche delle imprese.

Gli ITS si costituiscono in **Fondazioni di partecipazione** che danno vita a partenariati composti da soggetti sia di natura pubblica sia privata: Scuole, Università, Enti formativi, Centri di ricerca, Enti locali e, appunto, **aziende impegnate ad avere un ruolo attivo nella formazione e nell'inserimento di giovani** che esse stesse contribuiscono a formare in classe e nei propri luoghi d'impresa.

Negli ITS si formano **tecnici superiori**, profili noti anche come *super tecnici*, altamente specializzati nelle **6 aree tecnologiche** strategiche per lo sviluppo economico e la competitività del nostro Paese previste dalla legge:

- Efficienza energetica (13 Fondazioni),
- Mobilità sostenibile (17),
- Nuove tecnologie della vita (7),
- Nuove tecnologie per il Made in Italy (34),
- Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (10),
- Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo (12).



(da: Monitoraggio ITS, MIUR, marzo 2017)

Ad oggi sono oltre 90 le **Fondazioni ITS** costituite, con oltre 270 corsi attivati, 2.033 soggetti partner, di cui 679 imprese e 93 associazioni di imprese, 404 istituti secondari di II grado, 295 agenzie formative, 193 enti locali, 98 dipartimenti universitari 62 enti di ricerca scientifica e tecnologica, 40 associazioni datoriali, 33 ordini/collegi professionali, 15 camere di commercio, 13 organizzazioni sindacali, 7 istituti di credito, 4 partner stranieri e 97 soggetti di altra natura.

Dal punto di vista della **distribuzione geografica** la maggior parte degli ITS è localizzata in Lombardia (18), seguono Emilia Romagna, Lazio, Piemonte, Toscana e Veneto (7); Puglia (6); Sicilia e Calabria (5); Marche, Liguria, Friuli Venezia Giulia e Abruzzo (4), Campania e Sardegna (3); solo una Fondazione è invece presente in Molise e Umbria. Emilia Romagna, Piemonte e Lombardia sono ad oggi le uniche Regioni ad avere almeno una Fondazione ITS in tutte le Aree tecnologiche.



Struttura dei corsi e titolo di studio

Gli ITS privilegiano per statuto la **didattica esperienziale** in cui l'apprendimento si realizza attraverso l'azione e la sperimentazione di situazioni, compiti, ruoli affrontati in contesti di incertezza e complessità, simili alla realtà lavorativa di tutti i giorni.

Sono ammessi ai percorsi, a seguito di **selezione**, i giovani e gli adulti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore e coloro che siano in possesso di un diploma quadriennale di istruzione e formazione professionale e che abbiano frequentato un corso annuale integrativo di istruzione e formazione tecnica superiore. Una buona conoscenza dell'informatica e della lingua inglese costituiscono requisito preferenziale per l'ammissione ai percorsi. Sono previsti inoltre moduli di specifica preparazione finalizzati a "riallineare" le competenze mancanti in fase di avvio dei corsi.

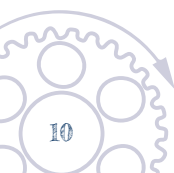
Almeno il 30% della durata dei corsi è svolto in azienda stabilendo subito un legame molto forte con il mondo produttivo attraverso stage, anche all'estero.

Il corpo docente proviene per almeno il 50% dal mondo del lavoro.

I corsi si articolano di norma in **quattro semestri** (1.800/2.000 ore) e possono arrivare fino a **sei semestri**. Si concludono con verifiche finali condotte da commissioni d'esame costituite da rappresentanti della scuola, dell'università, della formazione professionale e da esperti del mondo del lavoro.

L'esperienza lavorativa in azienda può essere svolta in regime di **Apprendistato**, garantendo una maggiore integrazione tra formazione e lavoro utile a ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di figure e competenze professionali, skills mismatch.

Il **contratto di Apprendistato, di alta formazione e di ricerca** (art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 e provvedimenti attuativi), anche in somministrazione di lavoro, rappresenta infatti uno strumento privilegiato di intervento per l'occupazione giovanile perché è in grado di fornire alle imprese una risposta al loro fabbisogno di figure specializzate da inserire nei processi aziendali, e agli allievi di sviluppare



competenze di elevato livello di specializzazione immediatamente spendibili nel mondo del lavoro.

Il titolo di studio conseguito è il **"Diploma di Tecnico superiore"** con la certificazione delle competenze corrispondenti al V livello del Quadro europeo delle qualifiche - EQF; nel caso di percorsi triennali il Diploma ITS corrisponde al VI livello EQF.

Per favorire la circolazione in ambito nazionale ed europeo, il titolo è corredato dall'EUROPASS diploma supplement. I diplomi sono rilasciati dall'istituzione scolastica ente di riferimento dell'ITS sulla base di un modello nazionale, a seguito di verifica finale delle competenze acquisite dagli studenti che hanno dimostrato la **frequenza di almeno l'80%** della durata complessiva del corso.

Dati di placement

(da: Monitoraggio ITS, MIUR, marzo 2017)

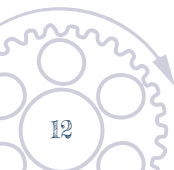
Relativamente ai risultati di placement, dei 1.767 diplomati, il 79,1% (1.398 soggetti) risulta occupato a 12 mesi dalla conclusione del percorso formativo; di questi, l'87,5% ha trovato lavoro in un'area coerente con la formazione appena conclusa. Tra i diplomati, in 312 non hanno trovato un'occupazione, e di questi, 66 (pari al 3,7% del totale) si sono iscritti ad un percorso universitario. Il 3,2% dei diplomati risulta irreperibile. Dei 1398 occupati, 493 sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato o lavoro autonomo in regime ordinario, 677 con contratto a tempo determinato o lavoro autonomo in regime agevolato e 228 inquadrati con contratto di apprendistato.



L'impegno di Umana negli ITS

Impegnata a favore dello sviluppo degli Istituti Tecnici Superiori a partire dalla loro nascita, nel 2011, ad oggi Umana è socia/partner di **15 ITS in 5 diverse Regioni italiane**:

- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Lombardo per le Nuove Tecnologie Meccaniche e Meccatroniche - ITS LOMBARDIA MECCATRONICA;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Nuove Tecnologie della Vita - ITS PER LE NUOVE TECNOLOGIE DELLA VITA;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Angelo Rizzoli per le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione - ITS ANGELO RIZZOLI;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore A. Cuccovillo, Area Nuove Tecnologie per il Made in Italy - sistema meccanico/meccatronico - ITS CUCCOVILLO;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Nuove Tecnologie per il Made in Italy, indirizzo per l'industria meccanica e aeronautica - ITS MALIGNANI;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore J.F. Kennedy - ITS ICT KENNEDY;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Cosmo Nuove Tecnologie per il Made in Italy comparto moda - ITS COSMO;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Meccatronico Veneto - ITS MECCATRONICO VENETO;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Nuove tecnologie per il Made in Italy comparto agroalimentare e vitivinicolo - ITS AGROALIMENTARE VENETO;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Turismo Jesolo - ITS PER IL TURISMO;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Area Tecnologica dell'Efficienza Energetica - Risparmio Energetico e Nuove Tecnologie in Bioedilizia - ITS RED;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Area Tecnologica della Mobilità Sostenibile - Logistica e Sistemi e Servizi Innovativi per la Mobilità di Persone e Merci - ITS LAST;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore per la Mobilità Sostenibile nel sistema Portuale e Aereoportuale - ITS MARCO POLO.



- Fondazione Istituto Tecnico Superiore per la Mobilità Sostenibile ISYL Italian Super Yatch LIFE - ITS ISYL;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Umbria Made in Italy, Innovazione, Tecnologia e Sviluppo - ITS UMBRIA.

Umana collabora altresì con **5 Fondazioni ITS** in altre **4 Regioni italiane**:

- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Tech &Food - ITS TECH & FOOD;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore ICT di Genova - ITS ICT GENOVA;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Aerespazio Puglia - ITS AEROSPAZIO PUGLIA;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Alta Formazione per le Nuove Tecnologie per il Made in Italy Comparto Agroalimentare - ITS AGRO;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Regionale della Puglia per lo Sviluppo dell'Industria dell'Ospitalità e del Turismo allargato - ITS IOTA Sviluppo Puglia.

Nuove partnership e collaborazioni sono in fase di definizione.

Dettagli per tutti i corsi attivati nelle Fondazioni ITS italiane www.sistemait.it

Nell'ambito degli ITS in cui è coinvolta, Umana presidia le iniziative di seguito descritte con uno staff qualificato e dedicato, in stretta sinergia con le direzioni di ogni Fondazione.

• ***Promozione dell'attività delle Fondazioni e dei corsi attivati in ciascuna e coinvolgimento delle imprese***

Attività informative-promozionali a favore di giovani e adulti interessati ad iscriversi a percorsi ITS, promosse nelle 130 Filiali di Umana in Italia, presso le sedi di Umana Forma Srl e in centinaia di eventi locali e nazionali che vedono ogni anno la nostra presenza.

Attività informative e servizi di avvicinamento all'ITS a favore di imprese clienti di Umana.



• **Selezione**

Umana è presente con propri specialisti in Ricerca e Selezione durante le fasi di selezione dei futuri corsisti nelle commissioni di selezione delle Fondazioni ITS a cui aderisce.

• **Docenze e testimonianze**

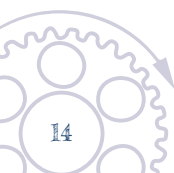
Accompagniamo gli studenti durante il percorso formativo biennale ITS, con docenze in aula, workshop outdoor in plenaria e in individuale su tematiche relative al Mondo del Lavoro e alla Ricerca attiva del Lavoro, per prepararli all'incontro con le imprese e alla permanenza sul luogo di lavoro.

• **Apprendistato**

In sinergia con le Fondazioni degli ITS a cui aderisce, Umana promuove l'Alto Apprendistato in momenti divulgativi e di confronto a cui sono invitate le imprese del territorio e attiva e gestisce contratti di apprendistato in alta formazione in somministrazione mettendo a disposizione anche i propri tutor d'agenzia.

• **Placement**

Umana supporta gli ITS e i corsisti nel placement in itinere attraverso l'Alto Apprendistato, e di nuovi diplomati attraverso la somministrazione di lavoro, anche in apprendistato professionalizzante.





ITS e rapporto con le imprese

1. Un sistema ancora poco conosciuto...

Come riporta il documento di Monitoraggio ITS del MIUR di marzo, in tutta Italia gli studenti iscritti agli ITS sono 6.400 e circa 4.600 sono i diplomati ad oggi. Spunti di riflessione vengono dal confronto con la Germania, dove gli iscritti ai percorsi più simili ai nostri ITS, le Fachhochschulen, sono 880.000, e con la Francia, dove gli iscritti al Brevet de Technicien Supérieur (BTS) sono 240.000.

Anche per quanto riguarda il livello di partecipazione delle imprese, i dati attuali evidenziano come su questo fronte ci sia ancora tanto lavoro da fare. Da una recente survey condotta dal Centro Studi di Assolombarda Confindustria Milano Monza e da Fondazione IRSO – che coinvolto 228 aziende associate – emergono alcuni dati interessanti rispetto alla dinamica di interesse delle aziende verso i percorsi ITS. In particolare si evidenziano i seguenti risultati:

- delle imprese contattate, solo il 36 % conosce gli ITS, per ragioni che vanno dalla mancanza di tempo, alla convinzione di non poterne trarre beneficio, alla mancanza di risorse, alla propensione in base alle dimensioni aziendali a scegliere forme di inserimento occupazionale diverse, ma il 65% dichiara che sarebbe interessata a collaborare ed essere coinvolta in percorsi formativi;
- per le imprese già partner del sistema ITS, il canale principale di reclutamento indicato dalle aziende (58 %) è rappresentato dalle agenzie accreditate o autorizzate ai servizi per il lavoro. Il secondo canale maggiormente utilizzato (48 %) è rappresentato dalla valutazione dei giovani inviati dalle scuole a compiere stage in azienda. Solamente il 25 % dichiara di reclutare giovani selezionandoli dagli elenchi dei diplomati o diplomandi di corsi di istruzione e formazione tecnica o a seguito di segnalazione da parte dei servizi di placement attivati dalle istituzioni scolastiche e formative.

2. ...ma apprezzato dalle imprese coinvolte!

L'esperienza diretta di Umana e di molte altre imprese sue clienti, anch'esse partner nelle Fondazioni ITS, evidenzia tuttavia la soddisfazione di chi partecipa attivamente alla vita dell'ITS, dapprima magari ospitando degli stagisti (85 % dei casi), con riscontri positivi che investono diversi aspetti, di seguito delineati:

- **possibilità di entrare in contatto con giovani con competenze adeguate alle richieste del mercato del lavoro:** la didattica negli ITS è caratterizzata da una stretta correlazione tra la formazione tecnica d'aula e le attività lavorative reali svolte con i metodi di produzione e in condizioni di lavoro vero; tale approccio consente agli studenti ITS sia di sviluppare abilità tecniche e di conoscenze relative all'attività svolta (hard skills), sia di acquisire conoscenze e capacità comportamentali (soft skills) indispensabili per affrontare l'attuale mercato del lavoro (comunicazione, lavoro di squadra e capacità di relazionarsi, gestione del tempo, problem solving, proattività e intraprendenza etc.)
- **diminuzione dei tempi di inserimento in azienda dei diplomati ITS:** alla luce della struttura didattica degli ITS che - come già sottolineato - affianca la dimensione del 'sapere' a quella del 'saper fare', nonché attraverso la possibilità di conoscere i futuri diplomati ITS durante il percorso di studi (mediante il tirocinio obbligatorio, ma anche mediante le docenze aziendali), le imprese evidenziano che i tempi di inserimento dei giovani in uscita da tali percorsi sono più brevi. In tempi di Industria 4.0, in cui sono fondamentali un gran numero di mestieri e professioni tecniche che assicurino la progettazione esecutiva, l'integrazione dei sistemi, la manutenzione, la guida dei gruppi di lavoro, il miglioramento continuo, l'analisi e la ricerca, la vendita, il customer care e molto altro, l'assunzione di allievi provenienti dai percorsi ITS riduce i tempi di inserimento di lavoratori di medio livello, in quanto questi soggetti hanno già acquisito competenze specifiche e capacità generali immediatamente spendibili in azienda e non devono gravare per l'acquisizione di queste su coloro che già lavorano all'interno dell'azienda per l'addestramento/formazione.
- **miglioramento della consapevolezza sull'evoluzione della propria struttura organizzativa:** attraverso l'investimento negli ITS e la possibilità di confrontarsi con partner formativi qualificati, consente ai referenti aziendali di acquisire una maggiore consapevolezza dei ruoli, delle professioni e delle competenze di cui l'organizzazione necessita per mantenere gli standard competitivi richiesti dal mercato;

- **attivazione di una collaborazione strutturata con i partner della Fondazione ITS (enti di formazione, aziende, agenzie per il lavoro, università):** tutti i corsi ITS sono progettati e attivati sulla base delle specifiche esigenze di professionalità qualificata delle imprese di un territorio; questo significa, in altri termini, che i corsi ITS nascono solo dove c'è un reale fabbisogno da parte del mondo del lavoro. Anche la continuità nel tempo di questi corsi dipende dai risultati occupazionali dei diplomati. Ne consegue che l'entrare in contatto con una Fondazione ITS consente di ampliare il network di relazioni sul territorio e condividere con i partner della Fondazione sia le esigenze di sviluppo e di qualificazione del capitale umano (anche quello già inserito in azienda), sia le eventuali necessità di ricerca applicata;
- **miglioramento dell'employer branding aziendale:** l'investimento delle aziende nei percorsi ITS, analogamente a quanto può avvenire per altre tipologie di percorsi (alternanza scuola-lavoro, partenariato didattico con l'università), apporta benefici reputazionali alle imprese, grazie all'impegno in termini di responsabilità sociale nel contribuire a realizzare progetti nazionali strategici, in particolare a favore dell'occupazione delle giovani generazioni.

Le modalità di partecipazione delle imprese agli ITS

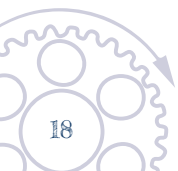
Oltre alla possibilità di inserire, già durante il percorso di studio, i giovani iscritti a un corso ITS attraverso il contratto di apprendistato per l'alta formazione (cfr. capitolo successivo), le imprese hanno diverse possibilità con cui collaborare alle Fondazioni ITS:

- **partecipare alla Fondazione in qualità di soci fondatori**, ossia coloro che danno vita alla fondazione di partecipazione e la dotano dei mezzi necessari per raggiungere gli obiettivi statuari; l'impresa pertanto è tenuta a sottoscrivere l'atto costitutivo della Fondazione e a versare la propria quota del fondo patrimoniale. La qualifica di socio fondatore consente all'impresa di partecipare alla *governance* della Fondazione, attraverso la nomina di un rappresentante nel Consiglio di indirizzo e di un rappresentante nell'Assemblea di partecipazione;
- **partecipare alla Fondazione in qualità di soci partecipanti**, ossia coloro che - condividendo le finalità e gli scopi della Fondazione di partecipazione - contribuiscono operativamente alla vita della medesima mediante l'erogazione di contributi in denaro, corrisposti una tantum o a cadenze periodiche. La qualifica



di socio partecipante consente all'impresa di nominare un rappresentante nell'Assemblea di partecipazione e di proporre un rappresentante per l'elezione all'interno del Consiglio di indirizzo;

- **contribuire alla didattica dei percorsi formativi**, mettendo a disposizione i propri collaboratori in qualità di docenti oppure mettendo a disposizione laboratori e/o strutture aziendali per la realizzazione di moduli didattici di natura pratica e professionalizzante;
- **offrire opportunità di stage agli studenti frequentanti i corsi di Istruzione tecnica superiore**; si tratta nello specifico di stage curricolari, ossia promossi dalla Fondazione ITS e attivati all'interno del periodo di frequenza del corso di studi, anche se svolti al di fuori del periodo di calendario formativo. Tali stage sono esclusi dalle comunicazioni obbligatorie di avvio, proroga e cessazione, dall'obbligo di corrispondere l'indennità di partecipazione e di rilasciare un'attestazione specifica per la certificazione dei risultati conseguiti;
- **offrire borse di studio agli studenti più meritevoli - ancorché privi di mezzi economici per sostenere le spese di iscrizione - oppure destinare altre erogazioni liberali a sostegno dell'attività della Fondazione ITS**. A tal proposito, la normativa fiscale (art. 100, comma 2, lett. a) del Testo unico delle imposte sui redditi - TUIR) prevede la deducibilità delle *"erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche che perseguono esclusivamente finalità comprese fra quelle indicate nel comma 1 o finalità di ricerca scientifica (...) per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato"*. Le finalità indicate nel richiamato comma 1 dell'art. 100 del TUIR sono quelle di *"educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto"*. A riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che le erogazioni liberali previste dall'art.100, comma 2, lett. a), del TUIR sono deducibili se il beneficiario dell'erogazione: 1) ha personalità giuridica; 2) persegue *"esclusivamente"* una o più finalità fra quelle di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto e ricerca scientifica. Le Fondazioni ITS, in quanto in possesso di personalità giuridica e costituite per il perseguimento esclusivo di finalità di *"istruzione"*, rientrano a pieno titolo tra i soggetti beneficiari richiamati dalla norma.





ALTO APPRENDISTATO: un modello in cui tutti vincono

L'apprendistato ieri

L'Apprendistato negli ultimi decenni si è caricato di una valenza negativa, facendosi percepire come uno strumento farraginoso, poco qualificante e poco tutelante; già il D.Lgs. 167/2011 aveva apportato una semplificazione nella modalità di utilizzo grazie alla rimozione di alcuni dei fattori che ne avevano frenato le potenzialità e prevedendo la possibilità per le aziende di usufruire di questo strumento con il supporto e il coinvolgimento attivo di un **soggetto facilitatore: l'Agenzia per il Lavoro**.

L'apprendistato oggi

Il D.Lgs. 81/2015, contenente la disciplina organica dei contratti di lavoro, rappresenta un ulteriore, significativo passaggio lungo la strada del rilancio dell'Apprendistato. Con le novità relative in particolar modo all'Apprendistato di I e III tipo, infatti, si pongono per la prima volta le fondamenta dell'*Apprendistato c. d. duale*, grazie al quale il mondo della formazione e quello del lavoro hanno la possibilità di dialogare, interconnettersi e, in definitiva, mettere a fattor comune le rispettive necessità ma soprattutto le rispettive peculiarità, dando vita ad un circuito virtuoso i cui beneficiari sono tanto le imprese quanto i giovani.

L'apprendistato domani

L'Apprendistato è, per sua stessa natura, il contratto del mondo del lavoro contemporaneo perché:

- si rivolge ai giovani;
- consente alle imprese di operare in prospettiva, avvalendosi di risorse consapevoli e motivate da far crescere seguendo percorsi mirati e funzionali alle specifiche esigenze;



- nell'ambito delle reti di impresa, la condivisione di un percorso formativo di interesse collettivo può rappresentare uno strumento che arricchisce la valenza già di per sé aggregante della rete, poiché permette ai soggetti coinvolti di capitalizzare esperienze, competenze e specificità di ciascuno;
- permette alle istituzioni formative di mettere a disposizione degli studenti una corsia preferenziale che anticipi i tempi di ingresso nel mondo del lavoro all'interno di una cornice garantita;
- la sua connotazione formativa sottende un'ottica proiettata in avanti, propria di chi guarda già al prossimo passo; perché esprime flessibilità cognitiva; perché parla una lingua comune a tutti gli attori del mercato del lavoro che desideriamo e di cui abbiamo bisogno, ovvero un Mercato del Lavoro agile, sicuro, di ampio respiro, contemporaneo.

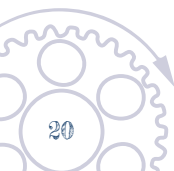
I 3 Livelli di Apprendistato

Il D.Lgs. 81/2015 ha confermato la definizione di Apprendistato quale "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani", articolato in 3 tipologie.

I° - Per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

II° - Professionalizzante

III° - Di alta formazione e di ricerca  Funzionale all'inserimento anche di studenti ITS



Disciplina generale

La disciplina del contratto di Apprendistato – sia esso di I, II o III tipo – è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, lasciando ad essi la regolazione del rapporto di lavoro nel rispetto di alcuni principi comuni, tra i quali:

- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- presenza di un tutor o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali tramite i fondi paritetici interprofessionali;
- numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può avere in forza, direttamente o in somministrazione, non superiore al rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio; se il datore di lavoro occupa meno di 10 lavoratori, il rapporto è di 1 a 1; il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze maestranze specializzate e qualificate, o ne ha in misura inferiore a 3, può comunque assumere fino a 3 apprendisti;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di Apprendistato (con l'eccezione dell'Apprendistato professionalizzante attivato con beneficiari di indennità di mobilità o disoccupazione); se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario tempo indeterminato.



Incentivi

Oltre alla possibilità di riconoscere all'apprendista una retribuzione ridotta, per quanto crescente nel tempo, in base alle previsioni dei singoli Contratti Collettivi Nazionali, l'Apprendistato accede ad altre forme – non meno importanti – di incentivazione.

INCENTIVI CONTRIBUTIVI

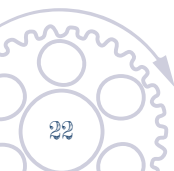
- I datori di lavoro usufruiscono, per tutta la durata dell'Apprendistato e per i dodici mesi successivi all'eventuale conferma al termine dell'Apprendistato, di una contribuzione a loro carico pari al 11,61%; per i datori di lavoro fino a 9 addetti, l'aliquota contributiva a proprio carico è ridotta per i primi due anni (3,11% nel primo anno, 4,61% nel secondo, 11,61% dal terzo).

INCENTIVI NORMATIVI

Fatte salve diverse previsioni di legge o Contratto Collettivo, gli apprendisti sono esclusi, per tutta la durata dell'Apprendistato, dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

INCENTIVI FISCALI

Le spese sostenute per la formazione dell'apprendista sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.



Apprendistato di alta formazione e di ricerca



Funzionale all'inserimento anche di studenti ITS

Finalità

Ottenimento di titoli di studio universitari (laurea triennale e specialistica, master, dottorato di ricerca) o di **Istruzione Tecnica Superiore**, per lo svolgimento di attività di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Caratteristiche

Se finalizzato all'ottenimento di un titolo di studio di alta formazione, integra organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro. Nel caso dell'Apprendistato di ricerca il percorso è finalizzato allo svolgimento di attività di ricerca su progetti innovativi di specifico interesse aziendale.

A chi si rivolge

Giovani dai 18 anni ed entro il compimento dei 30 anni, in possesso del titolo di studio richiesto per l'iscrizione al percorso di riferimento.

Durata

Per i percorsi di alta formazione è pari al massimo alla durata ordinamentale. Per lo svolgimento dell'attività di ricerca è definita in rapporto alla durata del progetto e comunque non è superiore a tre anni. Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche: definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica. La durata massima del contratto è definita attraverso apposite delibere dalle regioni, in virtù della loro competenza nell'ambito della formazione professionale.

Attività formativa

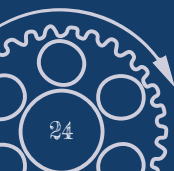
La formazione svolta presso l'istituzione formativa (formazione esterna) varia a seconda del percorso di studi, rispetto al totale dell'orario ordinamentale; il margine di discrezionalità è in ogni caso molto ampio, in particolare per lo svolgimento di attività di ricerca e del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, trattandosi in tali casi di percorsi che non rispondono a piani di studio strettamente codificati. Così come per la durata massima del contratto, anche la definizione delle percentuali massime di formazione è determinata dalle singole regioni.



Inquadramento e retribuzione

La definizione della retribuzione (salvo diversa previsione dei contratti collettivi) segue un principio comune:

- per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa (formazione esterna) il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (formazione interna) è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta
- per le ore lavorate: l'accordo interconfederale del 18 maggio 2016 tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, stabilisce:
 - sottoinquadramento di due livelli per la prima metà del contratto
 - sottoinquadramento di un livello per la seconda metà del contratto
 - sottoinquadramento di un livello per tutta la durata del contratto se esso è inferiore a un anno



L'Alto Apprendistato con Umana, un investimento funzionale

Il successo delle imprese, così come la loro capacità di affrontare il momento di evoluzione che stiamo vivendo, si basa sul valore delle persone che vi lavorano, sul loro impegno, motivazione e creatività. La possibilità di scegliere giovani promettenti e motivati, di intravedere in loro i futuri collaboratori di fiducia, addestrandoli professionalmente sotto la propria guida e monitoraggio, rappresenta un investimento prezioso e funzionale per tutte le aziende, oltre che il riconoscimento del valore formativo che le imprese hanno per loro stessa natura.

Umana, consapevole del valore dell'utilizzo del contratto di Apprendistato in somministrazione quale leva di placement per le imprese, per i giovani e per le istituzioni formative in termini di flessibilità, funzionalità ed efficacia, è in grado di intervenire in tutte le sue declinazioni - Apprendistato di I°, II° e III° tipo - rispondendo alle complessità di ciascuna di esse.

Umana mette a disposizione le proprie competenze nel campo della selezione e gestione del personale:

- occupandosi degli aspetti contrattuali e della gestione amministrativa del rapporto;
- pianificando e redigendo con le imprese o, laddove previsto, in collaborazione con l'istituzione formativa, il Piano Formativo Individuale adeguato e costruito "su misura";
- assistendo le imprese, laddove previsto, in collaborazione con l'istituzione formativa, nella predisposizione e compilazione dei registri;
- individuando un Tutor d'Agenzia professionalmente competente che assiste ed accompagna l'impresa e l'apprendista lungo l'intero percorso, in sinergia con l'istituzione formativa, dove previsto. Siamo al vostro fianco anche nella gestione "umana" del percorso, nelle fasi di avvio, di monitoraggio e di valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Umana può essere di supporto anche nella progettazione e nell'organizzazione della formazione individuale o di gruppo, partecipando inoltre alla certificazione finale delle competenze.

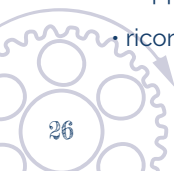


I vantaggi per le imprese

La normativa prevede espressamente la possibilità di ricorrere all'Apprendistato attraverso il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, rendendolo così **più fruibile da parte delle imprese**. Con questa modalità, infatti, si mantiene il rapporto triangolare proprio della somministrazione di cui già le aziende conoscono i numerosi pregi: l'apprendista è assunto da Umans ma opera in "missione" presso l'azienda utilizzatrice, che è così alleggerita della gestione amministrativa.

L'Apprendistato in somministrazione con Umans offre alle imprese **vantaggi evidenti**:

- analisi di fattibilità, normativa e contrattuale, rispetto ai profili ricercati in relazione alle esigenze dell'azienda;
- individuazione di giovani talenti motivati all'apprendimento teorico e pratico;
- riduzione notevole del costo del lavoro;
- supporto nella progettazione e nella stesura del Piano Formativo Individuale, personalizzato e su misura;
- validazione del piano medesimo da parte del proprio ente di natura bilaterale Forma.Temp;
- formazione immediatamente funzionale all'attività dell'impresa;
- formazione riconoscibile, tracciabile e verificabile, come richiesto dalla normativa;
- supporto del Tutor d'Agenzia nella gestione complessiva dell'Apprendista;
- snellimento degli aspetti burocratici e amministrativi;
- fidelizzazione dei giovani talenti;
- opportunità di collaborazione con Umans Forma, la società di Umans specializzata in formazione;
- facilitazione dei rapporti con gli enti formativi esterni nell'Apprendistato professionalizzante o l'istituzione formativa coinvolta nei percorsi di I e III tipo;
- supporto alla certificazione delle competenze;
- ricorso alla migliore forma di flessibilità: la somministrazione.



I vantaggi per i giovani

Per tutti i giovani promettenti che desiderano valorizzare e dimostrare sul campo le proprie competenze e diventare figure strategiche per la propria impresa, l'Apprendistato rappresenta:

- l'occasione di dimostrare in concreto le proprie potenzialità;
- un percorso di formazione mirata, qualificante, professionalizzante, riconoscibile, tracciabile e verificabile, e quindi spendibile per il futuro;
- il vantaggio competitivo di imparare lavorando, supportati dalla consulenza costante del Tutor d'Agenzia di Umana;
- uno strumento di orientamento alla scelta consapevole, nel rispetto della propria vocazione sia di studenti sia di giovani lavoratori;
- un'opportunità di ingresso fin da subito contrattualmente normato e sicuro nel mondo del lavoro;
- un'occasione per non abbandonare gli studi, anche specialistici, a scapito della propria autonomia economica;
- una via per il conseguimento della qualificazione ai fini contrattuali;
- il supporto alla ricollocazione, per chi ha perso o è in procinto di perdere il lavoro, con reale riqualificazione sul campo;
- un'occasione di certificazione delle competenze acquisite durante il contratto di lavoro.

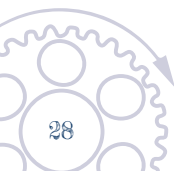


I vantaggi per le istituzioni formative nell'Apprendistato di I e III tipo

Le nuove disposizioni riguardanti l'Apprendistato di I e III tipo puntano a creare le condizioni per la nascita e lo sviluppo di un sistema duale in cui il mondo della formazione e quello del lavoro possano dialogare proficuamente riducendo il disallineamento tra scelta formativa e le richieste delle imprese, anche nell'ottica della piena messa a regime dei percorsi di Alternanza. A beneficiarne non saranno solo la scuola e le imprese, ma l'intero mercato del lavoro che, grazie all'interazione virtuosa di tutti i soggetti coinvolti, potrà finalmente acquisire un più alto grado di fluidità ed efficacia, assicurando un maggiore livello di garanzie e tutele.

Umana è pronta ad essere della partita, affiancandosi alle istituzioni formative per mettere a loro disposizione:

- la profonda conoscenza del tessuto imprenditoriale dei territori in cui opera;
- la capacità di individuare e fare emergere in ogni giovane le aspirazioni, le predisposizioni, i talenti sui quali puntare per la costruzione di un percorso coerente anche con le aspettative aziendali;
- l'esperienza nella gestione degli adempimenti formali, dei quali può farsi in tutto o in parte carico, rendendo in questo modo più leggero e scorrevole il processo per gli altri soggetti coinvolti;
- la sua Area Orientamento, specificamente dedicata ai rapporti e alle iniziative con Scuole, ITS e Università.



VERIFICA DEI REQUISITI

La verifica dei requisiti di legge per l'attivazione dell'Apprendistato è una delle complessità di cui Umana si fa carico, sollevando le imprese dalle analisi organizzative e documentali, rispettando e valorizzando le esigenze e le progettualità aziendali e offrendo supporto anche nella declinazione del percorso professionale dell'apprendista, fin dal corretto inquadramento contrattuale e dalla relativa progressione retributiva.

Prima di procedere all'attivazione dell'Apprendistato, Umana verifica:

- l'età dell'apprendista;
- il suo titolo di studio e, se presenti, le sue esperienze professionali precedenti;
- il rapporto numerico apprendisti/dipendenti;
- il rispetto delle clausole di stabilizzazione;
- l'esperienza e la professionalità richieste per il Tutor d'Azienda;
- la coerenza tra percorso formativo previsto, il profilo dell'apprendista e i risultati professionali attesi, come anche definiti dal CCNL;
- la "capacità formativa" dell'azienda, come indicato dalle norme regionali e dai contratti collettivi;
- tutti gli altri requisiti previsti dalla legge e dal CCNL applicato dall'azienda.

Verificato il rispetto della normativa, Umana collabora alla progettazione e redazione del Piano Formativo Individuale (o affianca ed eventualmente assiste l'istituzione formativa nel caso l'onere ricada su questa, come nell'Apprendistato di I e III tipo), e si occupa anche di farlo validare dal proprio ente di natura bilaterale Forma.Temp, provvedendo così a tutte le comunicazioni necessarie per rendere effettiva e ben calibrata l'attivazione del contratto di Apprendistato in somministrazione.



GESTIONE AMMINISTRATIVA E FORMALE

GESTIONE COMPLETA DEL RAPPORTO DI LAVORO

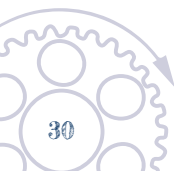
Umana si occupa di tutti gli aspetti legati all'attivazione del rapporto di lavoro (fin dall'analisi preliminare di fattibilità) e alla sua successiva evoluzione: alle imprese il vantaggio di gestire direttamente la persona, a noi il compito di sollevarvi da ogni onere burocratico.

TUTELE DELL'APPRENDISTATO

L'apprendista in somministrazione ha diritto a tutte le tutele previste dalla contrattazione collettiva e dalla normativa per quanto riguarda previdenza, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, malattia, maternità, assegni familiari. Gode, inoltre, di tutte le ulteriori tutele, i sostegni e le agevolazioni previsti dalla bilateralità del settore delle Agenzie per il Lavoro.

In quanto lavoratore in somministrazione, l'apprendista rientra nel computo dei dipendenti dell'azienda solo per quanto riguarda le misure di sicurezza e le regolamentazioni legate alla salute sul posto di lavoro, che gli vanno applicate in toto.

Infine, grazie alle più recenti riforme di legge e al sistema di bilateralità proprio della somministrazione, l'apprendista può accedere a tutti gli strumenti di ammortizzazione sociale previsti in caso di disoccupazione o di momentanea sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in costanza di rapporto.



RICERCA E SELEZIONE

Umana mette a disposizione delle imprese il servizio di sempre per individuare e selezionare la risorsa più adatta alle esigenze. Presente sul territorio nazionale con 130 filiali e altre di imminente apertura, ogni giorno Umana incontra migliaia di persone interessate ad entrare o rientrare nel mondo del lavoro, tra cui moltissimi giovani talentuosi.

Inoltre, attraverso la propria Area Orientamento, l'area dedicata ai rapporti e alle iniziative con scuole, ITS e università, Umana collabora con centinaia di istituti tecnici, con le scuole speciali di tecnologia in ambiti strategici, oltre che con decine di Atenei in occasioni di reclutamento e iniziative di orientamento funzionali a preparare i giovani al mondo dell'impresa e a individuare le migliori risorse umane per le proprie aziende clienti.

IL CONTRATTO

La normativa di riferimento disciplina espressamente le caratteristiche che deve avere il contratto di Apprendistato e le conseguenze derivanti dalla mancata osservazione delle disposizioni date.

Pertanto, nel rapporto triangolare tipico del rapporto di somministrazione a tempo indeterminato, che coinvolge Umana, l'apprendista e l'impresa, il ruolo attivo dell'Agenzia per il lavoro acquisisce valore aggiunto per le aziende che desiderano ricorrere ad un servizio di valore in una modalità flessibile ma garantita, sicura, anche sotto l'aspetto formale.

Anche nell'Apprendistato in somministrazione l'apprendista è sotto tutti i punti di vista un dipendente di Umana, ma l'impresa si avvantaggia di quella flessibilità evoluta oggi indispensabile per la competitività.



LA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

La formazione è il "cuore" dell'Apprendistato e deve essere progettata, programmata, erogata e valutata, in modo riconoscibile, tracciabile e verificabile. Nel caso dell'Apprendistato professionalizzante, essa è costituita da due componenti:

- la formazione di base e trasversale, i cui contenuti e modalità sono definiti dalle Regioni e Province Autonome;
- la formazione professionalizzante, la cui regolamentazione è definita dagli accordi interconfederali o dal Contratto Collettivo applicato dall'azienda.

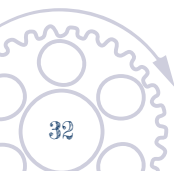
La formazione professionalizzante deve essere esplicitata nel Piano Formativo Individuale. Nell'Apprendistato di I e III tipo, invece, l'erogazione della formazione è strettamente connessa al percorso di studi seguito dall'apprendista. In questo caso Umans garantisce il proprio supporto al fine di rendere fluide ed efficaci le dinamiche di interrelazione con l'istituzione formativa.

IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE – PFI

La stesura del Piano Formativo Individuale, oltre ad essere un preciso obbligo di legge legato all'attivazione di un percorso di Apprendistato, è un momento chiave che va curato meticolosamente, a vantaggio della persona e dell'impresa. Il PFI, che è parte integrante del contratto di Apprendistato, deve essere redatto in forma scritta sulla base del piano di studi (nell'Apprendistato di I e III tipo) o sulla base di precise indicazioni dei Contratti Collettivi (nell'Apprendistato professionalizzante) e consegnato all'apprendista all'atto dell'assunzione.

Definisce gli obiettivi ed i contenuti del percorso di formazione che sarà sviluppato durante il percorso di Apprendistato.

Umans progetta e predispone il PFI con le aziende o, laddove previsto, con l'istituzione formativa e, attraverso il Tutor d'Agenzia, si occupa inoltre di verificare la sua corretta gestione nel corso del periodo di Apprendistato.



FINANZIAMENTI DISPONIBILI

Umana provvede alla verifica di disponibilità di incentivi economici e finanziamenti per la formazione, sia per quanto riguarda la formazione di base e trasversale (fondi regionali), sia per la formazione a carico dell'azienda (fondi interprofessionali, di Umana e dell'azienda utilizzatrice).



TUTOR

Umana fa concretamente "squadra" con le imprese nella gestione completa del percorso di Apprendistato anche grazie alla figura del Tutor d'Agenzia, che si affianca in maniera sinergica al Tutor d'Azienda e, laddove previsto, al Tutor Formativo.

TUTOR D'AZIENDA

Il Tutor d'Azienda è la persona che l'impresa identifica al proprio interno come punto di riferimento dell'apprendista. Per tutta la durata del percorso, avendone le competenze gestionali e tecniche, accoglie il giovane apprendista nel contesto aziendale e nell'ambiente lavorativo, gli presenta le attività ed i compiti che andrà a svolgere e si adopera affinché la sua formazione, anche on the job, sia svolta nelle modalità stabilite, in un contesto di produttività. Per lui viene creato l'apposito Registro delle Attività Formative sul quale registrerà le formazioni effettuate.

TUTOR D'AGENZIA

Il gruppo dei Tutor d'Agenzia di Umana è composto esclusivamente da personale di Umana qualificato, registrato in un apposito albo e con esperienza specifica consolidata nella gestione delle risorse umane, che affianca le imprese aiutandole a non disperdere l'investimento che stanno compiendo nella professionalizzazione del proprio apprendista: lavora con le imprese per aumentare la fidelizzazione dell'apprendista nonché per sostenerne l'impegno e la motivazione.

Il Tutor d'Agenzia interagisce costantemente con il Tutor d'Azienda e con l'apprendista e, oltre a verificare il corretto adempimento degli obblighi formativi, avendo partecipato all'elaborazione del Piano Formativo Individuale, monitora il percorso attraverso interventi periodici con le due parti finalizzati al continuo allineamento tra contenuti formativi ed obiettivi. Tutte queste attività vengono anche regolarmente riportate nel Registro del Tutor d'Agenzia, che è un ulteriore valido strumento per la riconoscibilità e la tracciabilità del percorso di Apprendistato che mettiamo a disposizione dell'azienda.

TUTOR FORMATIVO

Previsto nell'Apprendistato di I e III tipo, monitora l'andamento del percorso, con particolare riferimento all'attività svolta dal giovane in seno all'istituzione formativa, e interviene nella sua valutazione in raccordo con il Tutor d'Azienda e il Tutor d'Agenzia.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Le imprese e i lavoratori sono oggi chiamati ad operare in un mercato del lavoro che richiede nuove e maggiori competenze. In questo contesto, collegandosi direttamente all'occupabilità della persona, il tema della certificazione delle competenze costituisce un'evoluzione della più tradizionale certificazione dei percorsi formativi.

I BENEFICI

La certificazione delle competenze è una procedura di formale riconoscimento delle competenze acquisite in diversi contesti delle cui ricadute positive beneficiano sia le persone, sia le imprese, le Istituzioni e gli enti di formazione:

- alla persona si fornisce la possibilità di veder riconosciute le proprie competenze, ovunque acquisite, consentendole così di valorizzarle nei percorsi di carriera e in quelli di formazione;
- alle imprese si consente un'immediata leggibilità delle esperienze formative, professionali ed extra professionali conseguite dal lavoratore; la certificazione delle competenze possedute dai propri lavoratori, verificate ed attestate da Umana, può inoltre rappresentare un formidabile elemento competitivo nei confronti del mercato e delle altre realtà che vi operano;
- alle istituzioni e agli enti di formazione si permette di progettare un'offerta capace di intercettare i fabbisogni formativi della persona e del contesto produttivo.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DELL'APPRENDISTA

La certificazione delle competenze costituisce, quindi, la fase finale di ogni processo di apprendimento, compreso quello dell'Apprendistato. Mentre nell'Apprendistato di I e III tipo il rilascio del titolo costituiscono l'esito formale di un percorso formativo, reso ancor più efficace e spendibile perché maturato anche nel contesto lavorativo, nell'Apprendistato professionalizzante il conseguimento della qualificazione ai fini contrattuali costituisce l'esito informale di un percorso formativo altrettanto valido, importante e certificabile.

Nell'ambito di questi percorsi di Apprendistato, Umana si occupa – in collaborazione con l'istituzione formativa – della progettazione e della registrazione

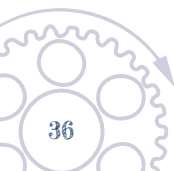


della formazione svolta e coadiuva la validazione delle competenze conseguite, in vista della certificazione delle competenze dell'apprendista, offrendo a lavoratori e aziende una garanzia ulteriore di qualità dei percorsi intrapresi.

UMANA PER LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Umana, fermamente convinta del valore aggiunto di questo processo per le persone e per le imprese, partecipa attivamente al sistema della certificazione delle competenze ed è ad oggi direttamente coinvolta in alcune sperimentazioni regionali.

Crediamo che, se da un lato è positivo promuovere la formazione e l'apprendimento permanente delle persone, dall'altro lo è altrettanto renderne visibili e spendibili le competenze acquisite con l'esperienza lavorativa, valorizzandole in un circuito virtuoso che ne agevoli i processi di evoluzione sociale e professionale.





I 3 ITS COINVOLTI NEL PROGETTO FONDIRIGENTI

Umata ha coinvolto nel progetto Fondirigenti per l'erogazione di "servizi di potenziamento del raccordo con le imprese nella realizzazione di percorsi di istruzione tecnica superiore, ITS, tra cui in particolare iniziative di partenariato didattico e supporto alle imprese nell'inserimento in Alto Apprendistato" questi tre ITS delle cui Fondazioni è parte, in Lombardia e Puglia:

- Fondazione Istituto Tecnico Superiore Lombardo per le Nuove Tecnologie Meccaniche e Meccatroniche - ITS Lombardia Meccatronica;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Nuove Tecnologie della Vita - ITS per le Nuove Tecnologie della Vita;
- Fondazione Istituto Tecnico Superiore A. Cuccovillo, Area Nuove Tecnologie per il Made in Italy - sistema meccanico/meccatronico - ITS Cuccovillo.





**I.T.S. LOMBARDIA
meccatronica**

La Fondazione "***Istituto Tecnico Superiore Lombardo per le Nuove tecnologie Meccaniche e Meccatroniche***", con un partenariato di 66 soggetti (tra cui aziende, enti confindustriali, scuole e università), organizza corsi biennali post diploma, al termine dei quali viene rilasciato il Diploma Statale di "Tecnico Superiore", riconosciuto dall'Unione Europea al 5° livello del sistema EQF, ai sensi del DPCM 25 gennaio 2008.

PROFILI PROFESSIONALI E COMPETENZE

Il Tecnico superiore per l'automazione ed i sistemi meccatroniche industriali (sedi di Bergamo, Milano - Sesto San Giovanni, Brescia - Lonato del Garda, Lecco) opera per realizzare, integrare, controllare, programmare macchine e sistemi automatici destinati ai più diversi processi e settori in ambito industriale. A questo proposito, utilizza dispositivi di interfaccia tra le macchine controllate e gli apparati che le controllano, su cui interviene per la programmazione, il collaudo e la messa in servizio, documentando le soluzioni sviluppate; gestisce i sistemi di comando, di controllo e di regolazione; collabora con le strutture tecnologiche preposte alla progettazione, alla produzione e alla manutenzione dei dispositivi sui quali si trova ad intervenire; cura e controlla gli aspetti economici, normativi e della sicurezza.

Il Tecnico superiore per l'automazione ed i sistemi meccatroniche autoferrotranviari (sede di Milano - Sesto S. Giovanni) opera nel sistema di produzione e manutenzione dei veicoli su rotaia e su gomma. Nei contesti produttivi, cura la pianificazione delle diverse fasi di lavoro e organizza risorse umane e materiali, assumendo i provvedimenti più opportuni per la migliore integrazione di dispositivi automatici nei sistemi di trasporto su terra. In ambito manutentivo, controlla e valuta l'andamento dei dati sullo stato di funzionamento dei veicoli, verifica l'efficacia degli interventi adottando le necessarie misure correttive. Possiede una chiara conoscenza della normativa di settore e si accerta che essa venga applicata, sia rispetto alla conformità e alla sicurezza, sia rispetto ai sistemi qualità di processo/prodotto.

STRUTTURA DEI CORSI

I corsi ITS presentano come peculiarità la **forte integrazione con il sistema delle imprese**, sia dal punto di vista della progettazione della figura professionale, sia della docenza, poiché prevedono una significativa percentuale di formazione erogata direttamente da tecnici aziendali. I corsi ITS inoltre si distinguono per l'attività di **formazione on the job** nelle imprese, che prevede almeno 700 ore nei 2 anni di corso (attraverso le modalità di tirocinio curricolare e/o di apprendistato in alta formazione e ricerca). L'attività didattica è articolata in Unità Formative divise su due annualità. L'orario giornaliero, sia per l'attività didattica in istituto, sia per quella realizzata in azienda, è indicativamente di 5/8 ore.

ITS Lombardia Meccatronica vanta un placement dei propri diplomati superiore al 95%, in attività coerenti al percorso di studi. Su questo tema e su quello dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, molto fruttuosa è la collaborazione con i partner, tra cui UMANA SpA.

www.itslombardiameccatronica.it



I Punti di Forza dell'***Istituto Tecnico Superiore per le nuove tecnologie della vita*** sono:

1. Network composto da oltre 100 imprese, associazioni imprenditoriali, ordini professionali, Università, Istituti tecnici, agenzie formative, enti locali;
2. Organismo di ricerca riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca;
3. Centro di formazione professionale riconosciuto dalla Regione Lombardia ed iscritto nell'Albo regionale degli enti di formazione;
4. Incubatore di Impresa e centro di trasferimento tecnologico;
5. Unico ITS in Italia ad aver attivato ad oggi contratti di lavoro attraverso l'Alto Apprendistato di ricerca; Unico ITS in Italia a consentire ai propri diplomati di poter accedere direttamente al terzo anno del corso di laurea in Ingegneria industriale presso l'Università eCampus al fine di conseguire il titolo di dottore.

www.fondazionebiotecnologie.it





La **Fondazione "A. Cuccovillo" Area Nuove Tecnologie per il Made in Italy - Ambito Meccanica-Meccatronica** forma **tecnici superiori** nelle aree delle **Nuove Tecnologie per il Made in Italy**, in particolare negli Ambiti della Meccanica, della Meccatronica, dell'Energia e del Sistema Casa.

Si tratta di uno dei primi ITS ad essersi costituito in Italia ed è attualmente tra quelli che eroga il maggior numero di Corsi, 13 ad oggi. Inoltre, grazie al suo Fondo di Dotazione di oltre € 100.000, e alla sua posizione consolidata a livello regionale e nazionale, è uno dei pochi ITS a poter erogare corsi al di fuori dell'ambito per il quale è stato inizialmente individuato e istituito, ne è un esempio il corso Sistema Casa.

Grazie ad un lavoro capillare e ad una attenzione continua sia all'organizzazione e alla qualità dei corsi, sia al **basilare rapporto con le aziende**, gode oggi di alta considerazione presso le Istituzioni Regionali e Nazionali. A tale riguardo, è uno degli ITS che ha visto riconosciuta la Premialità dal MIUR, sia nel 2015, sia nel 2016 (unico tra gli ITS pugliesi), e poi nel 2017 (unico tra gli ITS del Sud Italia).

La Fondazione trova ormai un ampio riscontro presso il sistema produttivo. Le aziende partner collaborano attivamente alla vita dell'ITS, erogando formazione attraverso proprio personale tecnico ed ospitando in stage gli studenti, con un forte apprezzamento per la serietà dell'intero impianto formativo. Nella maggior parte dei casi gli studenti sono assunti dalle stesse aziende partner, trasformando di fatto lo stage in una concreta opportunità di Lavoro.

Aziende come Bosch e NATUZZI, ma non solo, hanno invece concordato con la Fondazione la realizzazione di **percorsi dedicati e progettati su specifiche esigenze formative d'impresa**, con l'obiettivo di massimizzare gli effetti prodotti dalla formazione duale e di creare così un "vivaio" di giovani tecnici dal quale attingere costantemente per soddisfare il proprio

fabbisogno interno di risorse.

Sempre di più sono le imprese, anche non socie, che contattano la Fondazione anche attraverso UMANA per assumere i tecnici formati e per associarsi.

La Fondazione vanta un placement dei propri Tecnici Superiori che supera ampiamente l'80%. I diplomati del 2016 ad un anno dagli Esami Finali sono occupati al 93%, in una Regione dove, ancora oggi, la disoccupazione giovanile è al 45%. Una gratificazione per l'ITS e per i molti partner che lo supportano.

www.itsmeccatronicapuglia.it





Umana, il lavoro contemporaneo

Umana è una Agenzia per il Lavoro "generalista" autorizzata dal Ministero del Lavoro (Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 - SG del 13.12.2004) e iscritta all'apposito Albo informatico. Conta 130 filiali operative in Italia e impiega mediamente ogni giorno 23 mila persone.

Da oltre 19 anni accompagna lo sviluppo della realtà imprenditoriale italiana e multinazionale. Un lungo percorso al fianco delle aziende, condividendone i valori, rispondendo alle loro esigenze, individuando e possibilmente anticipando, le loro necessità.

È la prima Agenzia per il Lavoro in Italia a dotarsi di un codice etico - *ESSERE UMANA* - che è stato tradotto in sette lingue - inglese, francese, spagnolo, tedesco, cinese, arabo e portoghese - per una più ampia condivisione dei valori in esso contenuti.

Alle imprese offre servizi di somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (staff leasing), di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione professionale (Outplacement), di formazione, Alta formazione e Politiche Attive del Lavoro.

Umana ha dato vita ad alcune Aree Specialistiche organizzando al meglio la gestione dei diversi settori professionali senza però trascurare la consueta attività, generalmente dedicata all'universo delle imprese. Gli interventi in queste Aree si concentrano negli ambiti dei Servizi alla persona, della Sanità pubblica e privata, della Pubblica Amministrazione, dell'Information & Communication Technology, delle Energie Rinnovabili, dell'Agricoltura e Agroalimentare, della Moda e Lusso, del Turismo e della Ristorazione.

Un servizio in continua evoluzione che oggi Umana ha voluto definire **Lavoro Contemporaneo**: una visione del lavoro in cui è possibile coniugare efficacemente le esigenze di flessibilità delle imprese con le necessarie garanzie per i lavoratori attraverso un sistema organico di soluzioni personalizzate dall'alto valore aggiunto.

Un modello organizzativo valorizzato dalla Certificazione di Qualità ISO 9001:2008 e dalla Certificazione Etica SA8000.

Umana per la Scuola

Umana è dal 1998 interlocutore riconosciuto a livello nazionale dalla Scuola, dall'Università e, dal 2010, dagli Istituti di Formazione Tecnica Superiore come soggetto autorevole e attivo nella promozione del dialogo Scuola-Impresa. Con la propria Area Orientamento Umana ha voluto dedicare al mondo dell'Istruzione risorse e competenze specifiche a favore dei giovani, per aiutarli a sviluppare fin dalla scuola progetti personali e professionali che possano rivelarsi soddisfacenti per loro e per le imprese con cui collaboreranno.

A conferma di questo impegno nell'autunno 2016 è stato sottoscritto il Protocollo MIUR – Umana per “Rafforzare il rapporto tra Scuola e Mondo del lavoro, dando impulso all'alternanza scuola lavoro e all'apprendistato attraverso l'orientamento all'attuale mercato del lavoro e alla somministrazione di lavoro”. Un nuovo passo di responsabilità a favore di giovani, scuola e imprese.

Umana collabora con 56 atenei in Italia e con centinaia di istituti superiori del secondo ciclo e cfp, oltre che con 20 Fondazioni ITS.

Solo nell'anno scolastico 2016-2017 ha incontrato 47 mila giovani in 618 eventi di orientamento in Italia, raccogliendo oltre 21 mila curricula.



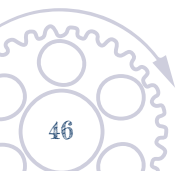
Academy ICT

Umana è attiva, in collaborazione con moltissime aziende, in particolar modo ICT, nella costruzione e conduzione di Academy, percorsi formativi spesso pre assuntivi che introducono i giovani neodiplomati e neolaureati direttamente nelle aziende consentendo loro di rendersi operativi fin da subito, riducendo il mismatch fra impresa e scuola.

Nel 2016 Umana ha avviato 40 Academy in collaborazione con 40 aziende leader nel settore dell'ICT, e coinvolgendo oltre 400 giovani diplomati o neolaureati con un placement del 100%.

Formazione

Umana Forma, azienda di formazione del Gruppo Umana, nel 2016 ha attivato 3500 corsi di formazione, erogando 118 mila ore di formazione per circa 20 mila persone.





BIBLIOGRAFIA e FONTI

ITS: UN CANALE PER FORMARE GIOVANI A MISURA D'IMPRESA

- www.sistemailts.it
- Guida corsi ITS. Alta Formazione tecnica post diploma, Sistema ITS, 2016.
- Istituti Tecnici Superiori. Monitoraggio Nazionale 2017. Percorsi ITS, Indire, 2017

ITS E RAPPORTO CON LE IMPRESE

- Costi e benefici della partecipazione delle imprese ai progetti ITS, Survey Centro Studi Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza e Fondazione IRSO, 30 novembre 2016
- www.sistemailts.it, monitoraggio ITS marzo 2017

ALTO APPRENDISTATO. UN MODELLO IN CUI TUTTI VINCONO

- Apprendistato. Flessibilità evoluta per aziende reattive al cambiamento, Umana, aggiornamento e ristampa ottobre 2017
- Conoscere i contratti di lavoro. Rispettare le regole per farsi rispettare, Umana, aggiornamento e ristampa ottobre 2017

I 3 ITS COINVOLTI NEL PROGETTO FONDIRIGENTI

- www.sistemailts.it
- ITS Book 2014/2016
- www.itslombardiameccatronica.it
- www.fondazionebiotecnologie.it
- www.itsmeccatronicapuglia.it





ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza



Fondirigenti



ALDAI ASSOCIAZIONE LOMBARDA
DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Questa guida è stata realizzata nell'ottobre 2017
con il sostegno finanziario di Fondirigenti