

Progetto di Apprendistato "Scuola-lavoro"

Roma, 5 giugno 2015



Indice



Finalità principali	pag.	3
Progetto di sperimentazione di alternanza "scuola-lavoro " e professionalizzante	"	4
✓ Alternanza "scuola-lavoro"	"	5
✓ Formazione tecnico-pratica professionalizzante	"	6
Fase di sperimentazione	"	7
Quadro normativo di riferimento	"	8
Accordo sindacale 13 febbraio 2014	"	9

Finalità principali



- ❑ Ottimizzare il **turnover** delle posizioni tecnico-operative "core" dell'azienda attraverso un nuovo percorso di inserimento.
- ❑ **Anticipare** l'acquisizione di conoscenze tecniche e capacità operative allineate alle esigenze del mondo del lavoro.
- ❑ Velocizzare l'iter di **professionalizzazione** aziendale valorizzando la formazione scolastica e il training svolto durante l'alternanza.
- ❑ Creare un **circolo virtuoso** tra mondo della formazione e del lavoro.
- ❑ Costruire un **percorso** di inserimento nel mondo del lavoro **estendibile territorialmente** ad altre aziende.

Progetto di sperimentazione di alternanza "scuola-lavoro" e professionalizzante



Architettura di riferimento



- ❑ Alternanza scuola-lavoro durante la frequenza del 4° e 5° anno della scuola secondaria superiore per i primi 24 mesi:
 - ✓ circa **800** ore di scuola e **800** ore di azienda ogni anno (di cui **280** di formazione laboratoriale)

- ❑ Formazione tecnico-pratica professionalizzante in azienda nei successivi 12 mesi:
 - ✓ (1 mese di formazione tecnico pratica)

- ❑ La durata totale del periodo di apprendistato è di 36 mesi.



Alternanza "scuola-lavoro"



- ❑ **Condivisione** dei programmi scolastici e della formazione aziendale tra istituzioni, parti sociali, istituti tecnici e azienda, al fine di consentire all'apprendista il **conseguimento del diploma tecnico** contestualmente alla maturazione di una prima esperienza lavorativa.
- ❑ **Continuità** di presenza in azienda: 1-2 giorni medi a settimana e tutti i periodi di "vacanza" scolastica.
- ❑ Rispondenza reale fra esigenze **del mondo produttivo e formazione curriculare**.
- ❑ **Assunzione** con contratto di **apprendistato di alta formazione**.

Formazione tecnico-pratica professionalizzante



- ❑ La formazione tecnico-pratica ha l'obiettivo, in tempi ridotti rispetto al passato, di fornire le competenze e consolidare le capacità previste dal **modello professionale** esistente in azienda per ciascuna posizione professionale.
- ❑ **Assunzione** con contratto di **apprendistato professionalizzante**.



Fase di sperimentazione



Regione	Denominazione Istituto
CAMPANIA	IT FERMI - GADDA
EMILIA ROMAGNA	IS GUGLIELMO MARCONI
LAZIO	IT GUGLIELMO MARCONI
PIEMONTE	IIS A.AVOGADRO
PUGLIA	ITI -GIORGI
TOSCANA	IT ANTONIO MEUCCI
VENETO	IS ANTONIO PACINOTTI

- Nel 2014 viene avviata una prima sperimentazione in collaborazione con istituti tecnici industriali "pilota" (elettrotecnici).
- Le regioni sede di sperimentazione sono: Campania, Emilia Romagna, Lazio, Piemonte, Puglia, Toscana e Veneto. Il numero di apprendisti interessati è circa 150.
- Sono stati sottoscritti il **Protocollo di Intesa** tra Ministero dell'Istruzione, Ministero del Lavoro, Regioni ed Enel, di cui al decreto interministeriale del 17 giugno 2014 e le convenzioni con i singoli istituti tecnici "pilota".

Quadro normativo di riferimento



LA SPERIMENTAZIONE

L'art. 8 bis del D. L. n. 104/2013 c.d. “decreto istruzione” convertito in legge 8 novembre 2013 n. 128 ha demandato al **Decreto Ministeriale 17 giugno 2014 n. 473**, la disciplina per l'avvio del programma sperimentale per gli ultimi due anni delle scuole secondarie superiori con periodi di alternanza scuola-lavoro e con possibilità di stipulare contratti di apprendistato.



L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

L'apprendistato di **3° livello** di alta formazione (art. 5, D. Lgs. n. 167/2011) è utilizzabile per il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore. Il limite di età minima di 18 anni è stato derogato dal recente D. L. n. 34/2014 convertito nella legge n. 78/2014 per l'attuazione del programma sperimentale di cui al citato art. 8 bis.



LA SEQUENZA TRA ALTA FORMAZIONE E PROFESSIONALIZZANTE

L'accordo sindacale del 13 febbraio 2014 Enel-Organizzazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL, ha disciplinato la sequenza tra i due tipi di apprendistato nei limiti di 36 mesi totali.



PROTOCOLLO DI INTESA

E' stato condiviso e sottoscritto con il MIUR, il Ministero del lavoro e le Regioni interessate dalla sperimentazione.



CONVENZIONI

Le convenzioni con gli Istituti scolastici interessati sono state firmate in concomitanza dell'avvio dell'anno scolastico 2014/2015.

Accordo sindacale 13 febbraio 2014



- ❑ Disciplina i trattamenti **economici e normativi** dell'apprendistato durante l'alternanza scuola-lavoro.
- ❑ Definisce la **sequenza** tra l'apprendistato di alta formazione e il professionalizzante.
- ❑ Riconosce la possibilità di **recesso** durante e al termine del corso di studi in deroga e quanto previsto normativamente.
- ❑ Applica la **normativa del CCNL Settore Elettrico** al periodo di apprendistato professionalizzante.
- ❑ Regola il trattamento economico secondo il principio della **proporzionalità** del periodo training e lavoro svolto in azienda.
- ❑ Prevede la **condivisione** con il Sindacato di linee di azione finalizzate alla ricerca di finanziamento, monitoring dell'intero percorso di apprendistato e partecipazione nella formazione in materia di safety.

Lo sviluppo in concreto del progetto Il laboratorio



□ La “curvatura” dei programmi:

- ✓ linee guida del MIUR per indirizzo “**elettronica ed elettrotecnica**” – **articolazione elettrotecnica** (2° biennio e quinto anno);
- ✓ individuazione delle **discipline di indirizzo** basilari per l’elettricista in Enel: “elettrotecnica ed elettronica” e “tecnologie e progettazione di sistemi elettrici ed elettronici”;
- ✓ per queste discipline, individuazione delle conoscenze in concreto più attinenti al mestiere (ad esempio, componentistica degli impianti civili e industriali) e focalizzazione dei contenuti sulle specificità della nostra realtà industriale (ad esempio, linee MT e bt e Gruppi di Misura);
- ✓ sia per Distribuzione che per Produzione, sviluppo di un programma da svolgere in azienda durante l’anno scolastico (1 giorno alla settimana), in aula o in campo scuola e con docenza di tecnici dell’azienda, pari a 280 ore annue comprensive della settimana di formazione trasversale (**per un totale di 560 ore nel biennio**).

Lo sviluppo in concreto del progetto Il training on the job



- ✓ Definizione di un programma da sviluppare sul campo, in cui l'apprendista affianca le formazioni operative dell'Azienda e ha modo di assistere e, nel rispetto delle competenze acquisite in materia di "safety", partecipare all'applicazione concreta delle nozioni di carattere generale apprese durante il periodo di laboratorio;
- ✓ il programma si sviluppa durante il periodo "estivi" di chiusura delle scuole, quindi dal mese di giugno al mese di agosto compresi fra la fine del 4° anno e l'inizio del 5° anno scolastico, e dal mese di giugno successivo fino al conseguimento del diploma (rispettivamente 342 e 76 ore **per un totale di 418 ore**)

❖ I programmi di laboratorio e di Training on the job sono stati definiti con il supporto di tecnici della distribuzione e della produzione e vagliati dai responsabili Safety delle aree interessate. Dopo l'avallo delle Società, sono stati condivisi con i referenti del MIUR e quindi con i Presidi degli Istituti individuati. Su queste basi sono stati allegati alle convenzioni sottoscritte. Successivamente i progetti sono stati sviluppati in concreti moduli erogati durante l'aula o i campi scuola; parallelamente responsabili tecnico scientifici aziendali (gestori PO) nei singoli territori sono stati coinvolti dai Presidi e dai relativi consigli di classe per lo sviluppo in concreto dei programmi scolastici relativi alle altre materie di indirizzo (matematica e sistemi automatici) e non solo.

Lo sviluppo in concreto del progetto

Durata del rapporto di lavoro ed effettiva presenza



- Durata complessiva del percorso in alternanza pari 23 mesi (da settembre 2014 a luglio 2016), corrispondenti a **99 settimane** di calendario, di cui:
 - ✓ 76 settimane (coincidenti con gli anni scolastici 2014-2015 e 2015-2016), in cui è previsto **1 giorno di presenza** presso l'Azienda per lo sviluppo del programma c.d. "di laboratorio"
 - ✓ 23 settimane "**Full Time**" (coincidenti con i periodi estivi), in cui si sviluppa il programma c.d. di "Training on the job", nonché periodi limitati di attività lavorativa in senso stretto
 - ✓ All'apprendista in alternanza sono riconosciuti **20 giorni di ferie e 4 giorni di RFS annui**, da usufruire collettivamente nei periodi estivi e in quelli di chiusura delle scuole per le festività (vacanze di Natale e di Pasqua)
- **La durata del rapporto di lavoro in alternanza nei due anni – rilevante ai fini del riproporzionamento della retribuzione – ammonta a 1452 ore (corrispondenti al 38,59% delle ore relative ad un rapporto a tempo pieno)**

Lo sviluppo in concreto del progetto

Valutazione e monitoraggio del processo



- ❑ La convenzione sottoscritta con gli Istituti prevede che, per ogni modulo didattico, siano effettuate **valutazioni dell'apprendimento** a cura dei tutor aziendali; tali valutazioni saranno oggetto di analisi tra il Responsabile Tecnico Scientifico aziendale e il Tutor scolastico ai fini dell'apprezzamento dei crediti formativi.
 - ❑ A questi fini, è stato condiviso con i Presidi degli Istituti interessati un processo che prevede la **compilazione bimestrale di una scheda** in cui sono rappresentate, oltre ai risultati delle verifiche tecniche effettuate alla fine dei vari moduli (in linea con quanto già in essere per l'apprendistato professionalizzante), le valutazioni relative alle capacità ritenute più rilevanti (problem solving, team working, sensibilità alla safety etc.)
 - ❑ Per quanto riguarda, invece, il **monitoraggio del processo**, è stata condivisa con i Presidi la compilazione con cadenza bimestrale di una diversa scheda, in cui esprimere la valutazione in merito agli aspetti ritenuti rilevanti in funzione degli obiettivi posti (conoscenze, capacità, comportamenti).
- Per la compilazione di entrambe le schede, è stato condiviso un approccio non meramente valutativo, ma volto anche ad identificare per tempo eventuali criticità per la messa in campo dei necessari correttivi.