Raccomandazione 208

RACCOMANDAZIONE SUGLI APPRENDISTATI DI QUALITÀ

La Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro e ivi riunitasi il 5 giugno 2023 nella sua centundicesima sessione,

Constatando che i tassi di disoccupazione e sottoccupazione continuano a essere elevati a livello mondiale, che persistono forti disuguaglianze e che le rapide trasformazioni del mondo del lavoro, come quelle derivanti dalle sfide del cambiamento climatico, aggravano il problema dell'inadeguatezza e della carenza di competenze, richiedendo lo sviluppo di apprendistati di qualità che offrano alle persone di tutte le età continue opportunità di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento,

Rilevando inoltre che la qualificazione, la riqualificazione e l'aggiornamento in maniera continua contribuiscono a promuovere un'occupazione piena, produttiva e liberamente scelta e lavoro dignitoso per tutti,

Sottolineando l'importanza di un'istruzione e di una formazione di qualità per tutti e dell'accesso a un apprendimento permanente di qualità,

Ricordando che tutti hanno il diritto di perseguire il proprio benessere materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà, dignità, sicurezza economica e pari opportunità,

Riconoscendo che la promozione e lo sviluppo di apprendistati di qualità possano promuovere il lavoro dignitoso, contribuire all'adozione di risposte efficaci ed efficienti alle sfide del mondo del lavoro e fornire opportunità di apprendimento permanente al fine di migliorare la produttività, la resilienza, le transizioni e l'occupabilità e soddisfare le esigenze attuali e future degli apprendisti, dei datori di lavoro e del mercato del lavoro,

Riconoscendo che la promozione, lo sviluppo e l'erogazione di apprendistati di qualità possano anche promuovere l'imprenditorialità, il lavoro autonomo, l'occupabilità, la transizione verso l'economia formale, la creazione di lavoro dignitoso e la crescita e la sostenibilità delle imprese,

Considerando che, al fine di garantire un efficace quadro di riferimento degli apprendistati di qualità, è necessario che tali apprendistati siano regolamentati, sostenibili, opportunamente finanziati, inclusivi e senza discriminazioni, violenza e molestie e sfruttamento, promuovano la parità di genere e la diversità, prevedano una retribuzione adeguata o qualsiasi altro compenso economico, garantiscano la protezione sociale, consentano di ottenere qualifiche riconosciute e migliorino i risultati occupazionali,

---

[0] Traduzione in italiano non ufficiale a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Sottolineando che gli apprendistati dovrebbero essere promossi e regolamentati, anche tramite il dialogo sociale, al fine di garantirne la qualità, offrire benefici e tutela agli apprendisti e alle imprese e aumentare l'attrattività degli apprendistati per i potenziali apprendisti e i datori di lavoro, ivi comprese le micro-, le piccole e le medie imprese,

Richiamando le disposizioni della Dichiarazione universale dei diritti umani, del Patto internazionale sui diritti civili e politici e del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali,

Sottolineando l'importanza della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (1998), come modificata nel 2022, della Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa (2008), come modificata nel 2022, della Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale, come modificata nel 2022, delle Conclusioni sulla promozione delle imprese sostenibili (2007) e della Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro (2019) per la promozione di apprendistati di qualità e l'effettiva tutela di tutti gli apprendisti, in particolare alla luce delle profonde trasformazioni del mondo del lavoro,

Richiamando le disposizioni di altri strumenti pertinenti dell'OIL, in particolare la Convenzione sulla politica dell'impiego (n. 122) e la Raccomandazione sulla politica dell'impiego (n. 122), 1964, la Convenzione sulla valorizzazione delle risorse umane, 1975 (n. 142), la Raccomandazione sulla politica dell'impiego (disposizioni complementari), 1984 (n. 169), la Convenzione sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181), la Raccomandazione sulla valorizzazione delle risorse umane, 2004 (n. 195) e la Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale a quella formale, 2015 (n. 204),

Avendo deciso di adottare alcune proposte in materia di apprendistati di qualità, che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione, e avendo stabilito che tali proposte assumeranno la forma di una raccomandazione,

adotta oggi, sedici giugno duemilaventitré, la seguente raccomandazione, che sarà denominata Raccomandazione sugli apprendistati di qualità, 2023

I. Definizioni, ambito di applicazione e modalità di attuazione

1. Ai fini della presente Raccomandazione:

a) il termine "apprendistato" dovrebbe intendersi come una forma di istruzione e formazione disciplinata da un contratto di apprendistato, che consenta all'apprendista di acquisire le competenze necessarie per lo svolgimento di un'attività lavorativa per mezzo di una formazione strutturata e retribuita o altrimenti oggetto di altro tipo di compenso economico, sul posto di lavoro e fuori dal posto di lavoro, e che si concluda con l'ottenimento di una qualifica professionale riconosciuta;

b) il termine “intermediario” dovrebbe intendersi come un’entità, diversa dall’impresa ospitante o dall’istituto di istruzione e formazione, avente funzioni di coordinamento, supporto e assistenza nell’erogazione di un apprendistato;

c) il termine “programma di pre-apprendistato” dovrebbe intendersi come un programma concepito per aiutare i potenziali apprendisti a sviluppare le loro competenze necessarie per la preparazione al lavoro o per soddisfare i requisiti formali per l’ammissione a un apprendistato;

d) l’espressione “riconoscimento delle competenze pregresse” dovrebbe intendersi come un processo, intrapreso da personale qualificato, di individuazione, documentazione, valutazione e certificazione delle competenze di una persona, acquisite tramite la formazione formale, non formale o informale, sulla base di standard di qualificazione stabiliti.

2. La presente Raccomandazione si applica a tutti gli apprendistati svolti presso qualsivoglia impresa e settore di attività.

3. I Membri possono dare attuazione alle disposizioni della presente Raccomandazione tramite leggi e regolamenti nazionali, contratti collettivi, politiche e programmi o altre misure coerenti con il diritto e le prassi nazionali.

4. I Membri dovrebbero attuare le disposizioni della presente Raccomandazione in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

II. Quadro normativo per gli apprendistati di qualità

5. I Membri dovrebbero inserire e promuovere gli apprendistati di qualità nell’ambito delle politiche pertinenti l’istruzione, la formazione professionale, la formazione permanente e le politiche per l’impiego.

6. I Membri dovrebbero definire un quadro normativo per gli apprendistati di qualità, nonché quadri o sistemi di qualificazione volti a facilitare il riconoscimento delle competenze acquisite al termine degli apprendistati. Le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro dovrebbero essere coinvolte nella progettazione, nell’attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione dei quadri, dei sistemi, delle politiche e dei programmi relativi agli apprendistati di qualità.

7. I Membri dovrebbero istituire o designare una o più autorità pubbliche responsabili della regolamentazione degli apprendistati, in cui siano rappresentate le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

8. I Membri dovrebbero garantire che le autorità competenti siano dotate di chiare responsabilità, ricevano adeguati finanziamenti e operino in stretta collaborazione con altre autorità o istituzioni preposte alla regolamentazione e all’erogazione dei programmi di istruzione e formazione, all’ispezione del lavoro, alla protezione sociale, alla salute e sicurezza sul lavoro e ai servizi per l’impiego pubblici e privati.

9. I Membri dovrebbero definire una procedura, alla quale possano partecipare le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, che consenta di stabilire se una determinata occupazione si presti agli apprendistati di qualità, tenendo in considerazione:

a) le competenze necessarie per svolgere tale occupazione;

b) l'adeguatezza dell'apprendistato quale mezzo per acquisire tali competenze;

c) la durata dell'apprendistato necessaria per acquisire tali competenze;

d) la domanda attuale e futura di competenze e il potenziale occupazionale di tale attività;

e) le competenze delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia di occupazione, formazione e mercato del lavoro;

f) l'ampia gamma di settori occupazionali emergenti e l'evoluzione dei processi produttivi e dei servizi.

10. I Membri dovrebbero stabilire, in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, norme generali o specifiche per una determinata occupazione, a seconda dei casi, per gli apprendistati di qualità, adottando misure che prevedano, tra l'altro:

a) l'età minima di ammissione, in conformità con la Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138) e la Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182);

b) la salute e sicurezza sul lavoro, in conformità con la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro, 1981 (n. 155) e con la Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006 (n. 187);

c) eventuali titoli di studio, livello di studi o competenze pregresse richiesti per l'ammissione;

d) le responsabilità degli apprendisti, dei datori di lavoro, degli istituti di istruzione e formazione e degli intermediari;

e) la supervisione degli apprendisti da parte di personale qualificato e la natura di tale supervisione;

f) il giusto equilibrio nel luogo di lavoro tra apprendisti e lavoratori, al fine di garantire il successo dei programmi di apprendistato e un'adeguata supervisione, tenendo conto della necessità di evitare la sostituzione di lavoratori e di promuovere gli apprendistati nelle micro-, piccole e medie imprese;

g) la durata minima e massima prevista dell'apprendistato;

h) la misura in cui la durata prevista dell'apprendistato può essere ridotta sulla base delle conoscenze pregresse o dei progressi realizzato durante l'apprendistato;

i) i risultati della formazione e i curricula formativi in relazione alle competenze professionali pertinenti, ai bisogni educativi e formativi degli apprendisti e alle esigenze del mercato del lavoro;

j) il giusto equilibrio tra la formazione sul lavoro e la formazione fuori dal lavoro;

k) l'accesso ai servizi di orientamento professionale e di sviluppo delle carriere e, laddove opportuno, ad altri servizi di supporto prima, durante e dopo l'apprendistato;

l) i requisiti in termini di qualifiche ed esperienza per gli insegnanti, gli istruttori, i formatori interni e gli altri esperti coinvolti nell'apprendistato;

m) il giusto equilibrio tra apprendisti e insegnanti, tenendo conto della necessità di garantire un'istruzione e una formazione di qualità;

n) le procedure di valutazione e certificazione delle competenze acquisite;

o) la qualifica acquisita al termine dell'apprendistato.

11. I Membri dovrebbero adottare misure per garantire un processo equo e trasparente che consenta di svolgere l'apprendistato in più di una impresa, previo consenso dell'apprendista, qualora ciò sia ritenuto necessario per il completamento dell'apprendistato.

12. I Membri dovrebbero stabilire le condizioni in base alle quali:

a) le imprese possono offrire programmi di apprendistato;

b) gli istituti di istruzione e formazione possono fornire formazione sul lavoro e al di fuori del lavoro;

c) gli intermediari possono svolgere attività di coordinamento, supporto e assistenza nell'erogazione degli apprendistati.

13. I Membri dovrebbero adottare misure in maniera continua per:

a) sviluppare e rafforzare le capacità delle agenzie governative, delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e degli istituti di istruzione e formazione;

b) rafforzare le capacità formative delle imprese ospitanti;

c) potenziare le competenze di insegnanti, istruttori, formatori interni e altri esperi coinvolti nell'apprendistato.

14. I Membri dovrebbero adottare misure per garantire che i sistemi e i programmi di apprendistato siano regolarmente monitorati e valutati dalle autorità competenti. I risultati delle attività di monitoraggio e valutazione dovrebbero essere utilizzati per il conseguente adattamento e miglioramento di tali sistemi e programmi.

III. Tutela degli apprendisti

15. I Membri dovrebbero adottare misure volte a rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali del lavoro in relazione agli apprendistati.

16. I Membri dovrebbero adottare misure volte a garantire che gli apprendisti:

a) ricevano una retribuzione adeguata o qualsiasi altra forma di compenso economico, il cui importo può essere incrementato nelle diverse fasi dell'apprendistato in modo da rispecchiare la progressiva acquisizione di competenze professionali;

b) non siano tenuti a lavorare per un numero di ore superiore ai limiti stabiliti dalla legislazione nazionale e dai contratti collettivi;

c) abbiano il diritto alle ferie, ricevendo un'adeguata remunerazione o altra forma di compenso economico;

d) abbiano diritto di assentarsi in caso di malattia o infortunio, ricevendo un'adeguata remunerazione o altra forma di compenso economico;

e) abbiano accesso al congedo di maternità o di paternità retribuito e al congedo parentale retribuito;

f) abbiano accesso alle misure di sicurezza sociale e di tutela della maternità;

g) godano della libertà di associazione e dell'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;

h) godano di tutele e ricevano una formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in materia di discriminazione e di violenza e molestie; (i) abbiano diritto a un'indennità nel caso di infortuni sul lavoro e di malattie professionali;

i) abbiano accesso a un efficace meccanismo di denuncia e di risoluzione delle controversie;

j) abbiano diritto alla protezione dei dati personali.

IV. Contratto di apprendistato

17. I Membri dovrebbero garantire che gli apprendistati siano regolato da un contratto scritto stipulato tra l'apprendista e l'impresa o l'istituzione pubblica ospitante e, se consentito dalla legislazione nazionale e dai regolamenti nazionali, che possa essere firmato anche da una parte terza, come un'istituzione educativa o formativa, o un intermediario.

18. I Membri dovrebbero garantire che il contratto di apprendistato:

a) definisca in maniera chiara i ruoli, i diritti e gli obblighi rispettivi delle parti;

b) specifichi il luogo in cui si svolge l'apprendistato;

c) non contenga alcuna disposizione per limitare le opportunità dell'apprendista di mobilità nel mercato del lavoro dopo l'apprendistato;

d) contenga disposizioni relative alla durata dell'apprendistato, alla retribuzione o a qualsiasi altra forma di compenso economico, alla frequenza di tali corresponsioni, all'orario di lavoro, ai tempi di riposo, alle pause, alle ferie e ai congedi, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla sicurezza sociale, ai meccanismi di risoluzione delle controversie e alla cessazione del contratto di apprendistato;

e) individui le competenze, le certificazioni o le qualifiche da conseguire e qualsiasi ulteriore supporto educativo da f erogare;

f) sia registrato secondo le condizioni stabilite dall'autorità competente;

g) sia sottoscritto all'inizio dell'apprendistato;

h) se l'apprendista è minorenne, sia firmato per conto di quest'ultimo da un genitore, tutore o rappresentante legale, o dall'apprendista stesso, con il consenso di un genitore, tutore o rappresentante legale, in conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali.

19. I Membri dovrebbero elaborare, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, un modello di contratto di apprendistato per garantire la coerenza, l'uniformità e la conformità.

V. Uguaglianza e diversità negli apprendistati di qualità

20. I Membri dovrebbero adottare misure per promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sociale negli apprendistati, tenendo particolare considerazione della situazione e le esigenze delle persone appartenenti a uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità.

21. I Membri dovrebbero adottare misure appropriate per promuovere l'uguaglianza e l'equilibrio di genere in tutti gli aspetti, incluso l'accesso, connessi agli apprendistati.

22. I Membri dovrebbero adottare misure efficaci per prevenire ed eliminare qualsiasi forma di discriminazione, violenza, molestie e sfruttamento nei confronti degli apprendisti e garantire l'accesso a rimedi appropriati ed efficaci.

23. I Membri dovrebbero promuovere attivamente gli apprendistati per gli adulti ed i soggetti con esperienza che intendano cambiare settore di attività o occupazione, aggiornare le proprie competenze o migliorare la propria occupabilità, al fine di promuovere l'occupazione piena, produttiva e liberamente scelta.

24. I Membri dovrebbero adottare misure per promuovere l'accesso agli apprendistati di qualità in modo da facilitare la transizione dall'economia informale a quella formale, come pure dall'insicurezza alla sicurezza del lavoro al fine di dare accesso al lavoro dignitoso, alla sicurezza sociale e alla protezione del lavoro.

VI. Promozione degli apprendistati di qualità

25. I Membri dovrebbero, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, adottare misure volte a creare un ambiente favorevole alla promozione degli apprendistati di qualità, incluso attraverso:

a) lo sviluppo e attuazione di strategie, la definizione di obiettivi nazionali e lo stanziamento di risorse adeguate agli apprendistati di qualità;

b) l'inclusione degli apprendistati di qualità nelle strategie nazionali di sviluppo e nelle politiche in materia di istruzione, formazione professionale, formazione permanente e nelle politiche per l'impiego;

c) istituire organismi per lo sviluppo delle competenze, per settore o professione, al fine di facilitare la realizzazione degli apprendistati di qualità;

d) sviluppare e mantenere dei meccanismi solidi, come sistemi di informazione sul mercato del lavoro e consultazioni periodiche con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, per valutare la domanda attuale e futura di competenze al fine di progettare programmi di apprendistato o adattare la concordanza di quelli già esistenti;

e) attuare modelli di finanziamento efficaci e sostenibili;

f) fornire incentivi e servizi di sostegno;

g) sviluppare dei meccanismi di monitoraggio solidi, ivi compresa la raccolta di dati da parte dell'autorità competente sui tassi di ritenzione, abbandono e completamento dell'apprendistato, al fine di valutare l'efficacia dei modelli di finanziamento e dei sistemi di incentivazione per la realizzazione di apprendistati di qualità;

h) favorire i partenariati tra il settore pubblico e quello privato al fine di promuovere apprendistati di qualità all'interno di un quadro normativo nazionale;

i) sostenere, ove opportuno, gli intermediari che svolgono attività di coordinamento, supporto o assistenza nell'erogazione di apprendistati;

j) intraprendere, a intervalli periodici, attività di sensibilizzazione e campagne promozionali per migliorare la percezione e l'attrattività degli apprendistati di qualità, evidenziandone i vantaggi per i lavoratori, i giovani, le famiglie, gli insegnanti, i consulenti di carriera, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e, in particolare, le micro-, piccole e medie imprese;

k) accrescere la consapevolezza in tema di diritti, benefici e tutele degli apprendisti;

l) realizzare programmi di pre-apprendistato basati sui bisogni, volti in particolare ad aumentare i tassi di partecipazione, ritenzione e completamento degli apprendistati da parte di persone appartenenti a uno o più gruppi vulnerabili o gruppi in situazioni di vulnerabilità;

m) facilitare l'accesso degli apprendisti a percorsi di perfezionamento e aggiornamento professionale e altre opportunità educative;

n) predisporre percorsi formativi flessibili e servizi di orientamento delle carriere per promuovere la mobilità, la formazione permanente e la trasferibilità delle qualifiche e delle competenze;

o) sviluppare, promuovere e incentivare le attività di tutoraggio all'interno dei programmi di apprendistato;

p) ricorrere alle nuove tecnologie e a metodi innovativi per migliorare l'efficacia e la qualità degli apprendistati;

q) promuovere gli apprendistati in ambiti legati all'economia verde e alla giusta transizione, al fine di diffondere la conoscenza e sviluppare le competenze che caratterizzeranno il futuro del lavoro.

26. I Membri dovrebbero promuovere una cultura della formazione permanente, della qualificazione, della riqualificazione e dell'aggiornamento delle competenze, includendovi le competenze trasversali.

27. In consultazione con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro e nell'ottica di facilitare la transizione dall'economia informale a quella formale, i Membri dovrebbero adottare misure volte a:

a) rafforzare la capacità delle micro-, piccole e medie unità economiche, facilitando l'accesso a misure di sviluppo d'impresa e ai servizi finanziari, migliorando la salute e la sicurezza sul lavoro, migliorando i metodi di istruzione e formazione e le competenze tecniche e imprenditoriali dei maestri artigiani;

b) garantire che gli apprendisti abbiano accesso a una formazione al di fuori del luogo di lavoro e che possano completare la loro formazione sul lavoro in altre imprese o tramite intermediari, se appropriato;

c) rafforzare la capacità delle associazioni delle micro-, piccole e medie unità economiche, anche tramite un sostegno finanziario, al fine di migliorare la qualità degli apprendistati;

d) adottare un sistema di riconoscimento delle competenze pregresse, incluso quelle acquisite nell'economia informale, e promuovere l'offerta di corsi propedeutici.

VII. Cooperazione internazionale, regionale e nazionale per gli apprendistati di qualità

28. I Membri dovrebbero adottare misure finalizzate a:

a) rafforzare la cooperazione internazionale, regionale e nazionale e lo scambio di informazioni sulle buone prassi, in tutti gli aspetti connessi agli apprendistati di qualità;

b) collaborare al fine di offrire agli apprendisti opportunità più ampie di apprendimento e di riconoscere le competenze pregresse e quelle acquisite tramite programmi di apprendistato;

c) sviluppare partenariati efficaci per promuovere programmi di apprendistato di qualità, anche attraverso organismi tripartiti competenti per lo sviluppo delle competenze a livello nazionale, settoriale o professionale, nonché di alleanze mondiali e regionali e di reti per l'apprendistato;

d) promuovere il riconoscimento nazionale, regionale e internazionale delle qualifiche ottenute attraverso l'apprendistato.