

Apprendistato in italia: le novità del d.lgs. 81/2015

REGIONI EUROPA
ITALIA



FOP
formazione orientamento professionale

Apprendistato in italia: le novità del
d.lgs. 81/2015

Rivista bimestrale del Ministero del
lavoro e delle politiche sociali - Direzione
generale per le politiche attive, i servizi
per il lavoro e la formazione.

Via Fornovo 8 - pal. c - 00195 Roma
Iscritta al Tribunale di Roma
con il n. 98 del 22 giugno 2015

Direttore responsabile
Salvatore Pirrone

Redazione
Paola Patasce | Andrea Falcone
via Fornovo 8 - pal. c - 00195 Roma
tel. 06/46834096 | fax 06/46834984

*Questo numero è stato chiuso in redazione
il 30 novembre 2015*

Gli autori degli articoli contenuti in
questa pubblicazione sono i soli re-
sponsabili delle idee e delle opinioni ivi
espresse. Queste non riflettono la posi-
zione degli enti di appartenenza né del
Ministero del lavoro e delle politiche
sociali

Sommario

Presentazione | *Salvatore Pirrone* 5

EUROPA

L'alleanza europea per l'apprendistato: le sue origini
e i suoi successi | *Joao Santos* 7

ITALIA

La via italiana al sistema duale | *Luigi Bobba* 10

Il nuovo ordinamento dell'apprendistato di primo
e terzo livello | *Alessandra Biancolini e Andrea Simoncini* 14

L'utilizzo del contratto di apprendistato
in italia | *Antonella Scatigno e Alessia Romito* 20

REGIONI

Le politiche per l'apprendistato in Piemonte - Il modello | *Pietro Viotti* 27

Presentazione

Questo numero della rivista è dedicato al tema dell'apprendistato, un modello contrattuale volto a sostenere i percorsi di formazione professionale e di apprendimento sul luogo di lavoro per i giovani fino a 29 anni. Negli ultimi anni, il contratto di apprendistato ha conosciuto diversi interventi legislativi. Per ultimi, gli articoli da 41 a 47 del d.lgs. n. 81 del 2015 hanno riscritto il Testo Unico sull'Apprendistato del 2011. Rispetto a questo, la nuova disciplina, se ne conferma la natura di “contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione”, al contempo modifica largamente l'articolazione interna delle tre tipologie contrattuali.

Le principali novità riguardano l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca.

Il primo è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. Questa tipologia di apprendistato è prevista non solo nel contesto di percorsi di istruzione e formazione professionale regionali, ma nella scuola secondaria superiore, a partire dal secondo anno, con il chiaro intento di favorire il conseguimento del diploma e l'acquisizione di competenze professionali ulteriori rispetto a quelle previste dal piano formativo scolastico.

A fronte dell'ampliamento di confini dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, quello di alta formazione e ricerca viene ridimensionato, in quanto non può più essere utilizzato per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, ma rimane indirizzato alla formazione universitaria, all'attività di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, le novità sono pochissime e riguardano principalmente le modalità di individuazione della qualificazione professionale da conseguire.

Altra importante novità introdotta dal d.lgs. 81/2015 riguarda la possibilità di assumere senza limiti di età, in apprendistato professionalizzante, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

L'obiettivo generale di questa riforma è creare un'architettura di sistema in cui il conseguimento dei titoli del livello secondario di istruzione e del livello terziario possa avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'azienda, la quale contribuisce, insieme all'istituzione formativa, alla compilazione del piano formativo.

Il modello italiano di apprendistato istituito nel d.lgs. 81/2015 si inserisce nel quadro strategico proposto dall'Unione europea, attraverso l'Alleanza europea per l'apprendistato (*European Alliance for Apprenticeships* - EAfA), per contrastare gli elevati livelli di disoccupazione giovanile e per promuovere un'offerta di competenze coerenti con il tessuto produttivo per un mercato del lavoro dinamico e sostenibile.

Salvatore Pirrone
Direttore Generale, Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

L'ALLEANZA EUROPEA PER L'APPRENDISTATO: LE SUE ORIGINI E I SUOI SUCCESSI*

Joao Santos | Commissione europea

L'Alleanza europea per l'apprendistato (European Alliance for Apprenticeships, EAfA) rientra nella strategia dell'Unione Europea finalizzata al contrasto dell'elevata disoccupazione giovanile e all'offerta di competenze che assicurino posti di lavoro e una crescita sostenibile. L'apprendistato agevola, infatti, il passaggio dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro e, inoltre, si rivolge ai datori di lavoro perché stimola la produttività delle imprese. L'Alleanza europea per l'apprendistato è una piattaforma che riunisce i governi insieme a stakeholder importanti con l'obiettivo di rafforzare la qualità, la disponibilità e l'immagine dell'apprendistato. Gli stakeholder entrano a farvi parte attraverso le adesioni e gli impegni che assumono.

Ecco l'Alleanza europea per l'apprendistato in sintesi:

- 2 luglio 2013: inaugurazione dell'Alleanza europea con una dichiarazione congiunta da parte della Commissione europea, la Presidenza lituana del Consiglio dell'Unione Europea e le parti sociali europee
- 15 ottobre 2013: gli stati membri della UE adottano la Dichiarazione del Consiglio
- 22 giugno 2013: incontro dei ministri responsabili dell'Istruzione e della formazione professionale – Promuovere l'Alleanza europea per l'apprendistato
- Impegni individuali assunti da parte di quasi tutti gli Stati membri
- Alleanza baltica della Lituania, Latvia ed Estonia
- 5 paesi: paesi EFTA (Norvegia, Svizzera) e paesi candidati (Albania, Montenegro, Turchia)

- Impegni sottoscritti da parte di imprese, camere di commercio, industria e artigianato, istituti di istruzione e di formazione, organizzazioni giovanili e regioni
- Coinvolgimento di quasi 200 imprese attraverso l'Alleanza per i giovani
- Il sostegno finanziario della Commissione europea attraverso Erasmus+, il Fondo Sociale Europeo e altre risorse disponibili.

Tutti gli Stati membri dell'Unione Europea hanno incluso l'apprendistato nei loro "Piani per l'attuazione della Garanzia Giovani". Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) hanno contribuito a rafforzare la capacità delle istituzioni nazionali e di importanti stakeholder di ideare sistemi di qualità dell'apprendistato. L'Italia sarà sostenuta da Cedefop.

*La traduzione in lingua italiana dell'articolo "The european alliance for apprenticeships: its roots and successes" è a cura della redazione.

Verso l'apprendistato europeo

L'Alleanza europea per l'apprendistato ha contribuito a diffondere la consapevolezza sull'apprendistato e ad avviare azioni concrete in Europa. Per esempio, con il sostegno della UE, le parti sociali hanno dato il via a progetti per valutare sui costi-efficacia (datori di lavoro) e la qualità (sindacati) dell'apprendistato. Nel quadro dell'istruzione e della formazione professionale, il gruppo di lavoro "Istruzione e formazione 2020" sta adottando, tra l'altro, dei principi guida per l'apprendistato, in particolar modo sul sostegno alle imprese, (piccole e medie), alla *governance*, alla valutazione della qualità e all'immagine.

Cosa sta accadendo e quali sono le prossime tappe

Dalla sua inaugurazione nel 2013, l'Alleanza europea per l'apprendistato è diventata una piattaforma importante per gli *stakeholder* che riformano i sistemi di istruzione e formazione professionale e rafforzano i sistemi di apprendistato in Europa.

La riforma dell'apprendimento basata sul lavoro e l'apprendistato rimane una priorità per modernizzare i sistemi di istruzione e formazione professionale in Europa, e l'Alleanza continuerà a coinvolgere gli *stakeholder* su questo tema. Esiste un potenziale inutilizzato per coinvolgere ancora di più le imprese, in particolare quelle piccole e medie. L'apprendistato può essere attuato solo se le imprese sono intenzionate ad investire nella formazione e nelle competenze, offrendo posti di apprendistato. La Commissione, da parte sua, intensificherà il dialogo e il coinvolgimento con il settore privato nella Alleanza. La Commissione collaborerà inoltre con l'OCSE e il Cedefop nel 2015-2016 sull'analisi dei costi e dei benefici per i diversi *stakeholder*, istituendo un programma per aiutare i datori di lavoro a quantificare i costi e i benefici dell'apprendistato. Il finanziamento ai progetti di apprendistato continuerà attraverso i programmi disponibili e la mobilità sarà sostenuta da Erasmus+. Sarà allo stesso modo rafforzato il sostegno per coinvolgere le piccole e medie imprese nell'apprendistato e verrà lanciato nell'autunno del 2015 un invito specifico a presentare proposte di Erasmus+.

Sono tante e varie le iniziative che in questo momento mirano a garantire la qualità dell'apprendistato, coinvolgendo gli Stati membri, le parti sociali, i datori di lavoro e le organizzazioni giovanili.

DEFINIZIONI

Apprendistato – Un modello di successo di apprendimento basato sul lavoro

Apprendimento basato sul lavoro, un aspetto importante della formazione professionale; esso è collegato direttamente al suo obiettivo di aiutare gli studenti ad acquisire le conoscenze, le abilità e le competenze fondamentali per il mercato del lavoro. Sostanzialmente, esistono tre forme principali di apprendistato basato sul lavoro:

Apprendistato

Il termine "apprendistato" è definito in modo diverso a seconda dei paesi e degli obiettivi della ricerca. Ad ogni modo, possiamo definire sinteticamente l'apprendistato come:

1. Istruzione e formazione professionale e programmi di formazione
2. Combinazione di formazione basata sull'impresa e istruzione basata sulla scuola
3. Ottenimento di una qualifica riconosciuta a livello nazionale

Istruzione e formazione professionale basate sulla scuola con formazione sul posto di lavoro

Questa seconda tipologia di apprendimento basato sul lavoro include dei periodi di formazione nelle imprese sul posto di lavoro. Questi periodi hanno una lunghezza variabile e coprono dei tirocini di durata inferiore o dei collocamenti lavorativi che fanno parte obbligatoriamente o opzionalmente dei programmi di formazione e istruzione professionale che portano al conseguimento di qualifiche formali.

Apprendimento basato sul lavoro nelle scuole

L'apprendimento basato sul lavoro può essere integrato anche nei programmi basati sulla scuola attraverso laboratori in loco, seminari, cucine, ristoranti, imprese per fare pratica, simulazioni o incarichi di progetti reali. L'obiettivo è quello di creare ambienti lavorativi del mondo reale, stabilendo contatti e/o collaborando con imprese o clienti reali, al fine di sviluppare competenze imprenditoriali.

Attraverso l'Alleanza europea, ci si impegnerà a trovare sinergie e una coerenza tra questi progetti. La Commissione lavorerà con l'Eurostat e il Cedefop con l'obiettivo di migliorare i dati statistici, monitorare e analizzare gli sviluppi dell'apprendimento basato sul lavoro e dell'apprendistato in Europa. L'Alleanza europea per l'apprendistato continuerà ad incoraggiare sempre più *stakeholder* a farne parte. Essa lavorerà, inoltre, per potenziare l'effetto di *networking* all'interno dell'Alleanza attraverso piattaforme online, incontri ed eventi per agevolare la

cooperazione, il partenariato, condividendo le pratiche migliori e l'apprendimento tra pari. Il passo successivo importante sarà quello di riunire tutti i diversi *stakeholder*, governi e settore pubblico, parti sociali, settore privato, intermediari, istituti di istruzione e di formazione e organizzazioni giovanili. La brochure sulla Alleanza europea per l'apprendistato contiene informazioni e esempi di iniziative. Per maggiori informazioni si può visitare la pagina: <http://ec.europa.eu/apprenticeships-alliance> o scrivere all'indirizzo email: EMPL-EAFA@ec.europa.eu.

LA VIA ITALIANA AL SISTEMA DUALE

Luigi Bobba | Sottosegretario di Stato - Ministero del lavoro e delle politiche sociali

I dati contenuti nel XV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, realizzato dall'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori) e presentato nel mese di settembre 2015, evidenziano che le diverse forme di apprendistato disciplinate dal Testo Unico del 2011 e concepite per dare una risposta differenziata di un'ampia platea di giovani, non hanno trovato una attuazione completa. L'unica tipologia di apprendistato che vive di dignitosa salute è ancora, solo, quello professionalizzante, mentre le due forme di apprendistato aventi valenza formativa rimangono una previsione normativa sulla quale si muove qualche sperimentazione di portata limitata, visto che nel 2013 gli iscritti alle attività formative per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale non superavano i 4mila contratti. Il suddetto Rapporto evidenzia, invece, che ammontano a circa 450mila gli apprendisti mediamente occupati nel 2014, riaffermando che la stragrande maggioranza degli assunti è con la forma contrattuale dell'apprendistato professionalizzante. Se si esclude la Provincia autonoma di Bolzano, dove è operativo un sistema duale consolidato con il coinvolgimento di circa 3mila apprendisti l'anno, solo altre cinque Amministrazioni regionali hanno avviato attività formative interessando in tutto meno di un migliaio di giovani negli anni 2013/2014.

L'apprendistato professionalizzante, pur conservando la finalità di contratto di formazione e lavoro, presenta una componente alquanto ridotta di formazione formale: secondo le più recenti previsioni normative, consiste in percorsi della durata complessiva di 120 ore distribuite nell'arco di un triennio e dedicate allo sviluppo delle competenze di base e trasversali. Nella *ratio* della legge permane una valenza formativa dello strumento legata al percorso di formazione non formale, quello che si svolge sul posto di lavoro, per affiancamento ad un tutor o altro lavoratore qualificato. Tuttavia, questo percorso pienamente affidato alla contrattazione collettiva e alla responsabilità delle imprese, non

risulta ancorato al conseguimento di specifici risultati di apprendimento o al raggiungimento di standard come avviene negli altri modelli europei.

Il Governo ha, pertanto, individuato una nuova strategia che punta prevalentemente sull'apprendistato e sulla alternanza come strumenti per promuovere la formazione e l'occupabilità dei giovani e per favorire la transizione scuola-lavoro. La recente legge la "Buona Scuola" rende obbligatoria per tutti gli studenti del triennio conclusivo dell'istruzione secondaria superiore la partecipazione ad iniziative di alternanza scuola-lavoro di durata significativa (400 ore nell'ultimo triennio per i giovani dell'istruzione tecnica e professionale, 200 ore per quelli dei percorsi liceali).

In piena coerenza con l'approccio della Buona Scuola il Jobs Act e, in particolare, i decreti attuativi intendono rilanciare l'apprendistato di primo e terzo livello, come strumenti utili per ridurre la dispersione scolastica, come opzioni che consentono di ampliare l'offerta formativa e soprattutto di rafforzare il collegamento fra scuola e lavoro. Attraverso questa riforma si dà origine ad una "via italiana all'apprendimento duale". Si tratta di quelle forme di apprendistato che hanno una più significativa valenza formativa, perché sono strutturalmente collegate al sistema di istruzione e formazione dal momento che consentono l'acquisizione degli stessi titoli di studio acquisibili nei percorsi ordinari a tempo pieno: qualifica e diploma professionali, diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di laurea triennale o magistrale, master, dottorato. Queste sono forme di apprendistato in grado di assicurare una più ampia integrazione dei giovani nel mercato del lavoro: una sorta di "sistema duale italiano", che mutua alcuni aspetti delle esperienze europee adattandole alle caratteristiche strutturali del nostro Paese.

Le due forme di apprendistato collegate al conseguimento dei titoli di studio, pur avendo una storia ormai non più recente, sono rimaste del tutto marginali nel panorama dell'occupazione giovanile:

poche sono le istituzioni formative e le imprese che hanno provato a utilizzarle.

Così i numeri complessivi della diffusione nel Paese dell'apprendistato di primo e terzo livello sono rimasti veramente ridotti, nonostante la significativa dispersione scolastica, con circa 2,4 milioni di giovani 15-29enni che non studiano e non lavorano – i cosiddetti NEET; quota che rimane superiore ai valori degli altri Paesi Ue (fa peggio solo la Grecia). Si aggiunga che ancora il 28% dei giovani di 15-24 anni entra nelle forze di lavoro – in cerca di un'occupazione o come occupato - con un bassissimo livello di qualificazione: licenza di scuola media o solo elementare.

Questa nuova riforma dell'apprendistato formativo si propone di cambiare tali numeri: accompagnando quei giovani che desiderano inserirsi al lavoro dal compimento del 15esimo anno, assicurando loro di poter usufruire allo stesso tempo di un percorso di formazione che consente di conseguire un titolo secondario a validità nazionale; supportando l'inserimento nelle imprese di giovani con elevate professionalità, attraverso un percorso che combina studio e lavoro, in un progetto unitario che consente di acquisire un titolo in tutte le filiere dell'istruzione superiore. Entrambi i percorsi consentono di avvicinare scuola e lavoro, migliorando la capacità della formazione di fornire competenze spendibili e permettendo alle imprese di acquisire risorse utili per lo sviluppo della competitività aziendale.

Il rilancio dell'apprendistato di primo e terzo livello – ma meglio si dovrebbe dire la nascita del sistema duale in Italia - è un obiettivo al quale si sta lavorando da tempo nella consapevolezza degli effetti positivi che si potrebbero avere sui giovani, sulle imprese, sul sistema educativo e produttivo. Tali interventi hanno cercato di agire sul fronte dell'implementazione del dettato normativo - supportando l'avvio di progetti sperimentali come nella stagione 2004-2008 all'indomani dell'approvazione del d.lgs. 276/2003; hanno stimolato ad agire le Regioni, prevedendo una destinazione prioritaria delle risorse nazionali per l'apprendistato; hanno sollecitato le imprese, consentendo di promuovere l'apprendistato in alta formazione anche in assenza di un quadro di regolamentazione regionale, stipulando direttamente convenzioni con le università. Inoltre molti degli interventi di questi anni si sono esercitati anche nell'apportare modifiche di tipo normativo, variando l'età, la durata e le finalità stesse di ogni apprendistato.

Delle numerose azioni intraprese, nessuna fino ad ora, è riuscita a riscuotere successo presso le im-

prese. Ora il Jobs Act punta sul rilancio, con un modello fortemente innovativo che prevede una correlazione importante tra istituzione formativa e impresa con l'obiettivo di rafforzare l'offerta educativa per i giovanissimi e quindi di elevarne il livello di qualificazione. Tale strategia si basa sulla combinazione di più elementi: da un lato con la ridefinizione dello strumento e delle sue caratteristiche (requisiti di accesso e modalità di regolazione della formazione), si intende agire direttamente sul fronte delle imprese, definendo un nuovo mix di vincoli e di benefici – di natura economica e normativa – più adeguato a bilanciare l'onere formativo che esse assumono; dall'altro, con una riorganizzazione dei percorsi formativi, sostenendo lo sviluppo di una formazione adeguata nell'ambito dei sistemi regionali di IeFP (percorsi di Istruzione e Formazione Professionale). Infine, si prova a stimolare la diffusione di queste forme di apprendistato e il *matching* fra domanda e offerta di lavoro rafforzando le reti di servizi interne alle strutture formative. Un pacchetto ampio e complessivo di interventi finalizzati alla costruzione di una via italiana al sistema duale. La definizione degli standard formativi, che costituiscono i livelli essenziali delle prestazioni, è rimessa ad una regolamentazione in via di approvazione fra i diversi soggetti istituzionali che ne costituiscono la *governance*: Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione, Regioni. Solo per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale il decreto legislativo n. 81 del 2015 anticipa alcune caratteristiche minime della formazione, stabilendo che quella esterna all'azienda non può avere durata superiore al 60% dell'orario previsto dal percorso ordinamentale per il secondo anno o al 50% per gli anni successivi; i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, i requisiti che debbono possedere le imprese per poter ricorrere a tale strumento, il monte orario di formazione aziendale e scolastica, le modalità di definizione della convezione fra istituzione formativa e imprese saranno tutti determinati nel successivo provvedimento attuativo, che è in via di definizione.

Le novità più consistenti per le imprese, quelle intese a ridefinire il costo di questa tipologia contrattuale, riguardano gli aspetti retributivi e contributivi. Gli interventi adottati sono contenuti in due provvedimenti: il suddetto decreto legislativo n. 81 del 2015 di ridefinizione di tutti i contratti di lavoro introduce dei riferimenti importanti destinati a determinare una forte riduzione della remunerazione degli apprendisti assunti con entrambe le tipologie formative, al fine di bilanciare meglio il significati-

vo onere del tutoraggio che è posto a carico delle imprese. Pertanto si stabilisce che il monte ore formativo esterno all'azienda non è retribuito, mentre quello interno all'impresa viene retribuito con un importo pari al 10% della retribuzione, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva di riferimento.

La ridefinizione del costo del lavoro con questa tipologia di apprendistato si perfeziona con le previsioni contenute nel decreto legislativo n. 150 del 2015, sempre di regolamentazione del Jobs Act. L'art. 32, prevede proprio incentivi al contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e di alta formazione e ricerca. In buona sostanza a) viene abolito il contributo previsto a carico dei datori di lavoro in caso di licenziamento dell'apprendista; b) l'aliquota contributiva – di cui all'art. 1 co. 773 della legge 296/2006 - prevista per le aziende con più di 9 dipendenti passa dal 10% al 5%; c) è abolito il contributo dello 0,30% sulle retribuzioni per la formazione continua; d) è riconosciuto lo sgravio dei contributi a carico dei datori di lavoro, compresa la riduzione della quota Aspi per le imprese artigiane.

Per completare, il pacchetto di benefici per le imprese viene ulteriormente arricchito eliminando l'obbligo di stabilizzazione per apprendisti assunti con contratto di primo e terzo livello per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Si tratta dunque di una trasformazione ampia della regolamentazione dell'apprendistato di primo livello, che modifica in maniera sostanziale la ripartizione degli oneri economici fra i vari attori in gioco: gli apprendisti, le imprese, le istituzioni. È evidente che la riduzione del costo rappresenta la leva sulla quale si vuole agire per promuovere la diffusione dello strumento e una sua più estesa applicazione, anche della componente formativa. Si tratta di un'operazione complessa, come hanno dimostrato gli insuccessi registrati dall'introduzione della riforma del 2003, ad oggi non ancora decollata per gli aspetti relativi a questa tipologia di apprendistato. Tuttavia, gli obiettivi fissati ora sembrano effettivamente perseguibili.

Per dare maggiore spinta agli interventi normativi è stato varato un progetto sperimentale, che può contare su parte delle risorse annualmente disponibili per finanziare la formazione per gli apprendisti realizzata dalle Regioni e Province Autonome e su un finanziamento aggiuntivo reso disponibile dal d.lgs. 150/2015.

Il progetto di sperimentazione, sul quale è stato siglato un accordo con le Regioni e le Province Au-

tonome, risponde all'obiettivo di porre in essere azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento di un "sistema duale italiano" nell'ambito della IeFP. Tale sistema è definito da quell'insieme di percorsi e opportunità formative fondate sull'apprendimento duale nelle sue diverse forme – apprendistato, alternanza scuola lavoro, impresa formativa simulata - utili a consentire l'acquisizione di un più ampio ventaglio di competenze.

Il progetto è dotato di un finanziamento per le attività formative pari a 174 milioni di euro, ripartiti sugli esercizi finanziari 2015 e 2016. I giovani che parteciperanno ai percorsi dovranno realizzare almeno 400 ore l'anno nell'ambito di uno dei percorsi dell'alternanza; per i giovani assunti in apprendistato di primo livello si prevede che i periodi di formazione non formale in impresa siano pari almeno al 40% del monte ore nel secondo anno e al 50% del monte ore per le annualità successive (terzo ed eventuale quarto anno per l'acquisizione del diploma). Si tratta dunque di un ulteriore stimolo alla diffusione dell'apprendistato di primo livello, che interviene a sostenere i costi per l'implementazione della componente di formazione formale e allo stesso tempo a costituire sui vari territori dei presidi qualificati, in grado di promuovere la diffusione dello strumento, di accompagnare le imprese alla stipula e nella gestione dei rapporti di lavoro, di supportare le scelte dei giovani attraverso opportune azioni orientative.

Si è già conclusa da parte di Italia Lavoro la procedura di evidenza pubblica per la selezione dei 300 Centri di Formazione che in tutta l'Italia andranno a realizzare la sperimentazione del sistema duale. Sarà loro assicurato un accompagnamento annuale di *start up* finalizzato a consolidare competenze e servizi che sono imprescindibilmente legati allo svolgimento dell'apprendimento duale. A queste strutture formative, selezionate per esperienza e competenza, verrà affidata la gestione di oltre mille percorsi formativi, dovranno inoltre organizzare una serie di servizi aggiuntivi rivolti alle imprese per poter avviare in apprendistato o in percorsi di alternanza tutti i giovani che si iscriveranno alle unità formative sperimentali.

Per l'intera durata della sperimentazione le imprese che assumeranno in apprendistato formativo e quelle che ospiteranno studenti in percorsi di alternanza rafforzata beneficeranno di incentivi a sostegno dei costi sostenuti con l'impiego dei tutor aziendali.

La sperimentazione nazionale rappresenta un grande laboratorio dal quale ci si attende possa scaturire

una modalità condivisa di gestione dell'apprendistato. Riteniamo sia un modello efficace per assicurare il successo formativo dei giovani e, di con-

seguenza, per promuoverne una rapida transizione verso il mondo del lavoro.

IL NUOVO ORDINAMENTO DELL'APPRENDISTATO DI PRIMO E TERZO LIVELLO

Alessandra Biancolini e Andrea Simoncini | Isfol

Prospettive e approccio nazionale

In seguito al riordino della disciplina del contratto di apprendistato operata con decreto legislativo N. 81/2015, l'impegno del Governo per il rilancio e la promozione dell'apprendistato ha puntato su un cambio di rotta sostanziale nel sistema italiano. Se nelle precedenti edizioni normative tra le varie funzioni dell'apprendistato vi era anche quella che lo vedeva quale strumento alternativo per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione, rimandando ad una dimensione residuale ed ulteriore della scelta da parte di target specifici di studenti, *“l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e quello per l'alta formazione integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di Istruzione e Formazione professionale...”*. Una via italiana all'illustre sistema duale tedesco che in molti altri paesi mitteleuropei (Austria e Svizzera ad esempio) fa registrare dinamiche occupazionali estremamente positive fra i giovanissimi. Sul punto occorre premettere che se l'apprendistato nella formula di alternanza scuola-lavoro è un consolidato ormai storico di tali sistemi, nel nostro contesto nazionale il *corpus* delle norme che regolamentano la materia è affidata ad un livello di complessità molto significativo. Ciò nonostante, appare ormai chiaro che l'approccio *“learning by doing”* e la più stretta integrazione e sinergia tra sistemi educativi e mondo del lavoro non siano più solo alla base dell'attuale riforma dell'istituto dell'apprendistato

ma a fondamento di tutti i processi di riforma in atto che mirano a ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro e a fare dell'apprendimento permanente una leva strategica della crescita sociale ed economica. I vantaggi di sistema sono molteplici ed indubbi, tuttavia l'ampliamento della platea degli interlocutori e degli attori che ruotano dentro al sistema di apprendimento permanente rimanda ad una *governance* piuttosto sfidante: multivello, poiché coinvolge lo Stato, le Regioni e le parti sociali, e *multistakeholder*, dato che i soggetti attivi del rapporto di apprendistato, le famiglie, le istituzioni scolastiche e formative, nonché gli organismi intermedi, avranno l'onere di convogliare sempre più le opportunità per i giovani candidati.

Il ruolo strategico che viene riconosciuto alle imprese ed alle istituzioni formative, più in generale alle parti economiche e sociali per lo sviluppo di reti territoriali e settoriali per l'erogazione di servizi integrati di istruzione, formazione e lavoro è riconosciuto come l'anello portante del successo del sistema duale. Certamente il sistema duale rimane un modello che in Italia ha faticato, fino ad oggi, a decollare veramente quale riferimento culturale, prima ancora che categoria giuridico-contrattuale. Lo dimostrano i dati dell'ultimo Rapporto Isfol, dal quale emerge che nel 2013 gli apprendistati per il conseguimento dei titoli di istruzione e formazione tecnico professionale, nonché quelli accademici e di ricerca (ex lege art. 3 e 5 del d.lgs. 167/2011) intercettavano complessivamente appena un 3% dell'universo giovanile in formazione nelle diverse filiere [1].

1 Isfol XVI Rapporto di Monitoraggio dell'Apprendistato.

Ripartizione geografica	Totale	Apprendistato professionalizzante (art. 4 TUA - art. 49 d.lgs. 276/03 - art. 16 l. 196/97)	Apprendistato per la qualifica e il diploma (art. 3 TUA - art. 48 d.lgs. 276/03)	Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5 TUA - art. 50 d.lgs. 276/03)
Nord Ovest	51.301	50.572	290	439
Nord Est	65.350	62.171	3.115	64
Centro	21.691	21.686	0	5
Sud e Isole	6.160	6.160	0	0
Italia	144.502	140.589	3.405	508
97,3%		2,4%		0,3%

Tab. 1 - Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia di contratto di apprendistato (valori assoluti e %) - Isfol, XVI Rapporto Nazionale dell'Apprendistato

A tale dato si affianca la carenza relativa all'offerta di formazione pubblica e la scarsa dimensione conoscitiva relativamente alla formazione progettata, gestita ed erogata dall'azienda. Dimensioni non irrilevanti se si vuole puntare su una formazione di qualità che assolvano ad un importante ruolo di sussidiarietà e prevenga la deriva dell'apprendistato verso una mera forma di lavoro a basso costo. Ma, soprattutto, è sulla formazione di qualità che si costruisce una prospettiva di un'offerta in linea con i reali fabbisogni del mercato del lavoro.

Sulle criticità attuative dell'apprendistato di primo e terzo livello molto è stato detto e scritto. La riforma in corso è stata varata nell'ottica di strutturare un percorso duale che vada al di là delle sperimentazioni limitate ma che pure registri positivi impatti locali. L'obiettivo di sistema è quello di dialogare anche con quanto previsto nelle linee di riforma della scuola e contenute nella legge "La Buona Scuola" [2], nell'ottica di ampliare ed offrire opportunità ai giovani che nel nostro Paese stanno pagando l'alto prezzo della crisi economica mondiale. Del resto se c'è un paese con un *know-how* da valorizzare, mantenere e tramandare, quello è proprio l'Italia che con il suo brand "*made in Italy*" continua ad imporsi come sinonimo di qualità in settori al alto contenuto di manodopera specializzata e che ancora portano avanti il marchio italiano in un mondo di economia globalizzata.

Il quadro normativo previsto dal decreto legislativo n. 81/2015

Già con il pacchetto di misure contenuto nei primi interventi relativi al cosiddetto "Jobs Act" (nell'inverno del 2014) la linea del Governo aveva operato alcune semplificazioni al contratto di apprendistato, al fine di renderlo maggiormente flessibile e meno oneroso per le imprese soprattutto nell'ottica di un rilancio a livello nazionale. Tuttavia, è a seguito dell'emanazione del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 [3] "*recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*", che la promozione dell'apprendistato si coniuga con il **rafforzamento dell'asse scuola-lavoro attraverso:**

- **il consolidamento sistematico dell'alternanza nella scuola secondaria di secondo grado** anche mediante l'utilizzo dell'apprendistato per il conseguimento delle qualificazioni della filiera del secondo ciclo di Istruzione e Formazione e parte del post-secondario. Dunque nella formulazione dell'art. 43 comma 1, sono conseguibili in apprendistato a seguito della revisione normativa in atto, la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di scuola secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). Tale opportunità è offerta ai giovani di età com-

2 Legge 13 luglio 2015, n. 107 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti".

3 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (GU Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34), entrata in vigore il 25/06/2015.

presa tra i 15 ed i 25 anni. La durata massima del contratto è di tre anni con revisioni di proroghe volte a facilitare il successo formativo e con una regolamentazione attuativa rimessa ad un apposito decreto interministeriale ai sensi dell'articolo 46, comma 1 e alle relative regolamentazioni adottate da parte delle Regione e Province autonome;

- **l'introduzione ed il consolidamento di elementi di flessibilità già parzialmente introdotti con la L. 78/2014** nella disciplina generale del contratto che vengono confermati ulteriormente nel recente decreto legislativo con l'intento di semplificare la normativa di riferimento sottraendoli esclusivamente dal campo della contrattazione collettiva, fra i quali il mantenimento della forma scritta per il contratto, la formula della "forma sintetica per la stesura del piano formativo individuale" nell'apprendistato professionalizzante, nonché la clausola di stabilizzazione per le aziende con più di 50 dipendenti, che si riduce dal 50 al 20% degli apprendisti assunti al termine del triennio.
- in tema di retribuzione, viene confermata la scelta di un **esonero retributivo totale per la formazione esterna ed una misura del 10% per la retribuzione del tempo dedicato alla formazione in azienda.**

Restano numerose le opzioni di qualifica anche per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca che, ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. 81/2015 che punterà all'acquisizione di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e i diplomi di tecnico superiore in esito ai percorsi ITS. Nella medesima categoria saranno possibili assunzioni di giovani in apprendistato per il praticantato utile per l'accesso alle professioni ordinistiche come già previsto nella precedente normativa.

Non vi è dubbio però che al di là del d.lgs. 81/15, le novità più significative e che si presume avranno un reale impatto sull'effettivo decollo dell'apprendistato duale sono contenute nelle dimensioni regolative del decreto attuativo che assolvono alla cruciale funzione di assicurare omogeneità alla disciplina dell'apprendistato duale in Italia e che sostengono in termini di *policy* l'impegno che le imprese saranno chiamate ad avere nell'attivazione di tali canali di occupazione giovanile. L'attuazione dell'apprendistato duale sospinge anche ad una forte accelerazione dei processi normativi in atto relativi alla costruzione di un sistema nazionale di certificazio-

ne delle competenze, al coordinamento e alla messa in rete dei servizi di istruzione, formazione e lavoro nell'ottica di un ecosistema favorevole a tutte le parti, imprese, giovani ed istituzioni formative. L'Intesa adottata in sede di Conferenza Stato-Regioni il 1° ottobre 2015, che approva lo schema di decreto concernente le disposizioni attuative in materia di apprendistato, ai sensi dell'art. 46 comma 1 del d.lgs. 81/15 ben rappresenta lo sforzo del legislatore che punta ad una disciplina attuativa organica per tutte le tipologie di apprendistato finalizzate al rilascio di titoli di studio e formazione di ogni ordine e grado, per le attività di ricerca ed il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Le disposizioni attuative e le innovazioni proposte

Passando ad una disamina generale del provvedimento, si percepisce immediatamente l'intenzione di voler imprimere all'apprendistato per i titoli di studio e formazione, dopo oltre due lustri dalla riforma Biagi, una convinta accelerazione, puntando su tre fattori chiave:

- un quadro omogeneo di regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato di primo e terzo livello;
- l'individuazione di un criterio semplice e flessibile per la determinazione della durata della formazione interna e di quella esterna (anche in relazione agli effetti retributivi del contratto previsti dal decreto legislativo 81/2015);
- l'alleggerimento del carico amministrativo, in particolare per le imprese, attraverso la modellizzazione di un protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa, del piano formativo individuale e dei supporti strumentali per la valutazione.

A monte di queste misure, stanno i criteri di delega di cui al citato art. 46 del decreto legislativo 81/2015 che prelude ad una strategia più esplicita e pragmatica, già rintracciabile nelle riforme precedenti, ovvero quella di costruire, a partire dall'apprendistato, la cosiddetta via italiana al sistema duale dell'offerta di formazione e lavoro.

Sono brevi i tempi di predisposizione del decreto interministeriale: quattro mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 81/2015. Altrettanto brevi sono i tempi previsti per il recepimento da parte delle Regioni e Province autonome: sei mesi dall'entrata in vigore del decreto interministeriale, trascorsi i quali, in caso di mancato recepimento,

l'attivazione dei contratti è disciplinata attraverso l'applicazione diretta del decreto. A giudicare da questi elementi, appare chiara la volontà del legislatore di operare un cambio di passo rispetto all'attuale scarsa fortuna dell'apprendistato di primo e terzo livello, che, come già detto, rappresentano una dimensione davvero residuale rispetto al totale dei contratti di apprendistato attivati in Italia.

Entrando nel dettaglio analizzeremo quali sono le novità di maggior rilievo del provvedimento di prossima emanazione.

Il primo obiettivo del decreto è quello di apportare maggiore chiarezza, a partire dalle definizioni di cui all'articolo 2 e lungo tutto l'articolato, nell'ottica di tentare di "districare la matassa" interpretativa di un terreno "decisamente accidentato", richiamando le parole del Sottosegretario Onorevole Luigi Bobba [4]. Oltre alle definizioni di "datore di lavoro" e di "istituzione formativa", funzionali al contesto in apprendistato, compare la definizione di formazione interna ed esterna [5]. La formulazione, senza introdurre nulla di inedito nell'ordinamento rispetto a quanto già compiuto con il decreto legislativo 13/2013, chiarisce la pari dignità di quello che si impara lavorando e di quello che si impara studiando. Ne consegue che l'apprendimento, in queste tipologie di apprendistato, è di tipo formale sia in azienda sia nell'istituzione formativa, in quanto finalizzato al conseguimento di una certificazione pubblica, a prescindere dalle metodologie di insegnamento messe in campo (ad esempio frontale o *work based*).

Questo chiarimento non è fine a sé stesso ma si connette operativamente ad almeno tre passaggi centrali del decreto:

- la determinazione della **durata dei contratti di apprendistato**, in rapporto agli standard formativi e ordinamentali dei corrispondenti percorsi di studio;
- la determinazione della **durata della formazione interna e di quella esterna**, in rapporto alla certificazione da conseguire;
- la determinazione dei **contenuti del protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa** nonché del piano formativo individuale.

Il decreto per ciascuno di questi tre aspetti va a disciplinare un quadro di criteri operativi applicabili a tutte le certificazioni di ogni ordine e grado.

Per quanto concerne la durata del contratto, all'articolo 4, viene assunta come riferimento, in via di principio, la durata ordinamentale del percorso di studio, fatte salve specifiche previsioni di proroga, in particolare per il primo livello, già definite nell'ambito del decreto legislativo 81/2015. Esemplicando, per il conseguimento di un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), la cui durata ordinamentale è di un anno, il contratto di apprendistato potrà variare da un minimo di sei (comune a tutti i contratti di apprendistato) ad un massimo di dodici mesi.

Con riguardo alla durata della formazione interna ed esterna, all'articolo 5, viene assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale del percorso di studio. Rispetto al monte orario ordinamentale annuale, la formazione esterna è determinata fino a un limite percentuale stabilito dal decreto per ciascun ordinamento in coerenza con i criteri sanciti nel decreto legislativo 81/2015; mentre la formazione interna è determinata per differenza tra il monte orario ordinamentale annuale e le ore di formazione esterna. Pertanto, per il conseguimento di un percorso di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), con un monte orario ordinamentale pari a 1000 ore, supponendo una formazione esterna di 500 ore (quale percentuale massima stabilita dal decreto), applicando la norma, la durata di formazione interna sarà determinata nella misura di ulteriori 500 ore; per differenza, sulla base dell'orario contrattuale annuale e dalla tipologia di assunzione (full time o part time) si determina anche il monte orario di attività di lavoro.

In riferimento poi agli allegati, mentre il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa è modellizzato a determinare le diverse fattispecie di apprendistato che le parti si impegnano ad attivare e i relativi criteri di attuazione, nel piano formativo individuale sono definiti, sulla base della qualificazione da conseguire, la durata effettiva del contratto di apprendistato, la durata della formazione interna, di quella esterna e dell'orario di lavoro nonché i criteri e modalità di valutazione degli apprendimenti. Sulla base dell'articolazione puntuale tra formazione e lavoro, identificata per annualità nell'ambito del piano formativo individuale, il datore di lavoro potrà determinare la retribuzione del lavoratore in base all'inquadramento applicato, alla contrattazione di riferimento, in accordo con le percentuali

4 Luigi Bobba, *Jobs Act e apprendistato: la svolta c'è*, Bollettino ADAPT 4 settembre 2015.

5 Cfr. art. 6, comma 5 e 6 dello schema di decreto.

retributive stabilite nel decreto legislativo 81/2015 (100% per la parte di lavoro, 10% per la parte di formazione interna, esonero retributivo per la parte di formazione esterna).

Il piano formativo individuale, dunque, dalle sue attribuzioni di mero onere amministrativo nelle ultime proposte di riforma, che lo volevano minimale o addirittura assente, riacquista centralità nella progettazione, programmazione, monitoraggio e valutazione degli apprendimenti e soprattutto nella gestione condivisa di queste fasi da parte dell'istituzione formativa e dell'impresa. Per questo motivo il piano formativo individuale è concepito in forma estremamente flessibile e adattabile e può essere modificato nel corso del rapporto, ad eccezione della qualificazione da conseguire, questo allo scopo di prevenire potenziali rischi di abusi, vertenze e contenzioni.

Fanno eccezione a questo impianto, bipartito tra impresa e istituzione formativa, l'apprendistato per le attività di ricerca e quello per il praticantato, per i quali, la formazione esterna non è obbligatoria.

Nell'articolato del decreto, inoltre, si rintraccia in più passaggi il tentativo di "mettere a sistema" molte delle previsioni anticipate e messe in campo con la cosiddetta sperimentazione Enel [6], tenendo conto anche di alcune prime restituzioni offerte dal monitoraggio del programma in corso. Tale operazione di valorizzazione è particolarmente evidente all'articolo 6 concernente i diritti e i doveri degli apprendisti e all'articolo 7 sulle funzioni del tutor aziendale e del tutor formativo.

Nell'articolo 8 riguardante la valutazione il decreto prova a sdrammatizzare un certo tecnicismo generalmente rimproverato alla certificazione delle competenze, capitalizzando:

- sul piano concettuale, gli avanzamenti attuativi del decreto legislativo 13/2013 e in particolare il decreto interministeriale del 30 giugno 2015 sul riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali;
- sul piano operativo, gli sviluppi applicativi dei servizi, come ad esempio la sperimentazione in corso, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, per la certificazione delle competenze acquisite durante il Servizio Civile.

Questo sforzo si traduce concretamente in una dotazione strumentale di allegati tecnici volti a facilitare, esemplificare e accompagnare le pratiche di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti.

Sul tema dei requisiti delle imprese, l'articolo 3 induce ad una ulteriore riflessione. È evidente che è proprio sulla transizione che va operato questo cambio di rotta e naturalmente sui rapporti ed i raccordi organici tra istituzioni formative ed imprese. Questo tema, rispetto agli altri più di tipo ordinamentale, amministrativo o economico, chiama in causa fattori peculiarmente culturali che, in prospettiva, giocano un ruolo fondamentale per il successo del sistema duale di istruzione e formazione. Per rendersene conto è sufficiente posare lo sguardo sulle realtà produttive dove il sistema duale funziona già, come quella tedesca, di lunga tradizione e con buona dose di successo. In tali contesti, le imprese (o i mastri artigiani) che fanno apprendistato, godono di una grandissima considerazione sociale, sia per il ruolo pubblicistico di cui si fanno carico, sia per gli investimenti materiali e organizzativi che sostengono per fronteggiare questa scelta. Insomma, se tutte le imprese possono attrezzarsi per "fare apprendistato" non è sempre vero il contrario: "fare apprendistato" non è per tutte le imprese. Questa è una conquista culturale che richiede innanzitutto tempo. Non è sufficiente una selezione di norma e, a maggior ragione in Italia, dove il tessuto imprenditoriale è ancora tutto da fertilizzare. Sicuramente questo è il *leit motiv* nello spirito del decreto: nell'intento di promuovere e diffondere il più possibile lo strumento appaiono alleggeriti al minimo i requisiti delle imprese. La percezione che deriva non va letta tuttavia in termini di genericità e incertezza, con l'effetto paradossale di indurre nelle imprese timori preventivi o titubanze per requisiti "nascosti", supposti o presunti, né tantomeno per eventuali requisiti inattesi, come la formazione sulla sicurezza che, in analogia con l'alternanza scuola-lavoro, forse ci si immaginava a carico della istituzione formativa; con la differenza non secondaria che, in Italia, l'apprendistato è, a tutt'oggi, un contratto di lavoro, l'alternanza no.

Insomma, è ragionevole concludere che il decreto in questione reca i meriti e i limiti di essere una regolamentazione organica e innovativa, seppure di

6 Il programma sperimentale di apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, previsto dal Decreto interministeriale n. 473 del 17 giugno 2014 attuativo dell'art. 8 bis della legge 8 novembre 2013, n. 128, ha preso il via dopo la sigla di un Protocollo di intesa tra MIUR, Ministero del Lavoro, le Regioni interessate ed il Gruppo Enel e coinvolge ad oggi 150 alunni degli Istituti tecnici industriali individuati nel protocollo stesso.

prima generazione, di uno strumento complesso e politicamente anche molto sensibile, a coronamento poi di un decennio di esperienze sperimentali, sui territori molto eterogenee.

Più di un segnale lascia intendere che nelle amministrazioni che hanno approvato lo schema di decreto vi sia una dichiarata consapevolezza della necessità di procedere, in fase applicativa, con un approccio progressivo.

In questo senso si colloca la richiesta delle Regioni e l'impegno assunto dal Ministero dell'istruzione di prevedere a breve una circolare che chiarisca ulteriormente i criteri di attribuzione dei crediti formativi nell'ambito dell'apprendistato per i titoli di studio universitari.

In questa logica di gradualità si va ad inserire, a pieno titolo, anche la sperimentazione per il rafforzamento del sistema duale nell'ambito della Istruzione e Formazione Professionale approvata con Accordo Stato-Regioni il 24 settembre scorso, finalizzata alla costruzione di modelli condivisi di *governance* tra Ministero del lavoro e Regioni, su cui

consolidare il nascente sistema duale di istruzione e formazione. Il decreto, nello specifico all'articolo 10, assicura alla sperimentazione l'immediata transizione alla nuova base giuridica del decreto legislativo 81/2015, consentendo, in questo modo, l'avvio immediato del programma.

Coerentemente con questo approccio progressivo, infine, all'articolo 9 del decreto, il monitoraggio dei percorsi viene funzionalmente collegato a successivi aggiornamenti del decreto.

Conclusioni

Insomma, guardando oltre i meriti e i limiti del decreto di oggi, l'impressione che si ricava è che, se si riuscirà a garantire un approccio pragmatico a questo processo graduale di attuazione, allora potrebbe essere giunto finalmente il momento in cui l'apprendistato di primo e terzo livello, in Italia, sia maturo per la prova dei fatti e non più solamente per il dibattito degli esperti.

L'UTILIZZO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN ITALIA

Antonella Scatigno e Alessia Romito | Isfol*

L'occupazione in apprendistato

Il contratto di apprendistato è uno strumento che incontra sempre meno le preferenze dei datori di lavoro. Questo è il dato di sintesi che emerge dall'ultimo rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, realizzato da Isfol [1], a partire dalle informazioni

rese disponibili dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie [2] e dall'archivio Inps delle denunce retributive mensili (UniEmens) [3]. I dati di fonte Inps indicano, tra il 2009 e il 2013, un costante calo del numero di apprendisti occupati con una perdita complessiva pari a 142.714 unità.

Tabella 1 – Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato – Valori assoluti e variazioni %, anni 2009 – 2014

Anno	Dati INPS	Variazione %
2009	594.668	-7,9%
2010	528.183	-11,2%
2011	492.492	-6,7%
2012	470.056	-4,5%
2013	451.954	-3,8%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati INPS.

Le informazioni provenienti dalle Comunicazioni Obbligatorie mostrano un trend di decrescita solo a partire dal 2011, questo scostamento rispetto all'archivio Inps deriva dalla differente natura dei dati,

infatti, mentre quelli Inps consentono di misurare la consistenza media dei lavoratori occupati, quelli di fonte ministeriale si riferiscono ai flussi di assunzioni.

Tabella 2 – Rapporti di lavoro attivati in apprendistato – Valori assoluti e variazioni %, anni 2009 – 2014

Anno	Dati CO	Variazione %
2009	302.886	n.d.
2010	307.198	1,4%
2011	299.791	-2,4%
2012	280.067	-6,6%
2013	243.530	-13,0%
2014	254.132	4,4%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Sistema informativo CO.

*Par. 1 a cura di Antonella Scatigno, par. 2 a cura di Alessia Romito

1 Per approfondimenti consultare: *L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione - XV Rapporto sull'apprendistato in Italia*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, 2015.

2 Tutti i datori di lavoro, in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, devono trasmettere una comunicazione al Ministero del Lavoro mediante l'utilizzo del sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie.

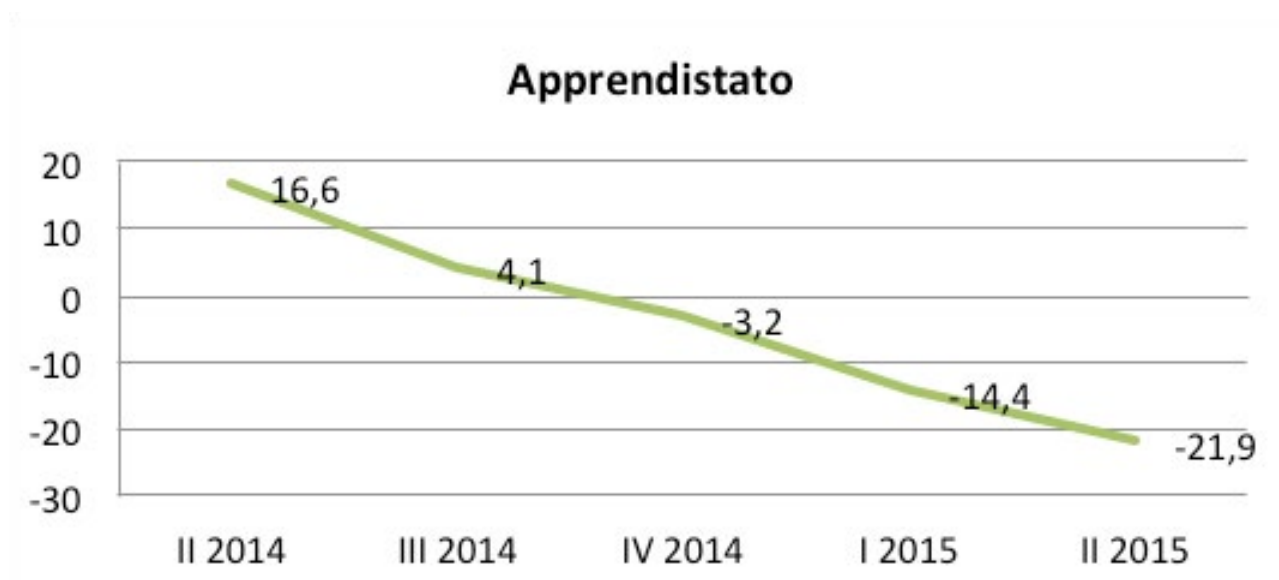
3 L'archivio Inps rende disponibili dati di stock, l'occupazione è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro.

I dati di fonte ministeriale consentono, inoltre, di allargare l'osservazione alle annualità 2014 e 2015 [4].

Il grafico seguente, che offre una lettura su base trimestrale, mostra un aumento delle contrattualizza-

zioni di apprendisti nel 2014, seguito da una nuova importante decrescita già a partire dall'ultimo periodo dello stesso anno.

Grafico A. *Variazione tendenziale del numero dei contratti di apprendistato attivati - II trim. 2014-II trim. 2015 (valori %)* -



Fonte: Sistema Informativo CO, Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le ragioni della scarsa attrattiva esercitata dal contratto di apprendistato sono da ricercare, non solo nella lunga fase di congiuntura economica negativa, che ha senz'altro inciso sul calo delle assunzioni, ma in una serie di fattori, tra i quali gli obblighi a carico del datore di lavoro e gli effetti dei provvedimenti di modifica della disciplina dell'apprendistato che si sono succeduti negli anni. Se, infatti, l'incertezza normativa seguita all'adozione del Testo Unico può aver influito sul calo delle attivazioni tra il 2011 e il 2012, l'impulso all'occupazione in apprendistato, osservato tra il primo e il secondo trimestre del 2014, sembra collegato all'approvazione del decreto legge n. 34/2014. Il decreto, poi convertito nella legge n. 78/2014, ha, infatti, allentato i vincoli sulle stabilizzazioni degli apprendisti e ha fissato termini più certi per l'inserimento nell'offerta formativa pubblica. Anche l'importante decrescita delle attivazioni nell'anno in corso può essere collegata ad un provvedimento normativo; l'approvazione della Legge di Stabilità che ha dato nuovo slancio

alle assunzioni a tempo indeterminato attraverso la previsione di incentivi *ad hoc*, sembra avere, infatti, prodotto un effetto di "spiazzamento" nei confronti del contratto di apprendistato. Per chiarire l'entità del fenomeno si segnala che, nel primo semestre del 2015, sono stati attivati oltre 26.000 contratti di apprendistato in meno rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Un dato, reso disponibile dalle note trimestrali sulle Comunicazioni Obbligatorie [5], che avvalorata l'ipotesi di una migrazione dei potenziali occupati dal contratto di apprendistato a quello indeterminato, è la significativa presenza tra i beneficiari di quest'ultima tipologia contrattuale dei giovani fino a 34 anni.

Le informazioni raccolte dal Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie consentono una lettura di dettaglio in relazione ad alcune variabili chiave. L'anno di riferimento è il 2014, non essendo a oggi disponibili informazioni complete sull'anno in corso.

4 I dati riguardanti tali annualità non sono ancora stati resi disponibili da Inps.

5 Cfr. Nota trimestrale Sistema delle comunicazioni obbligatorie, Settembre 2015 - n. 14, Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il primo dato interessante da evidenziare riguarda la diffusione non uniforme dell'apprendistato sul territorio nazionale; profonde appaiono, infatti, le differenze a livello territoriale. Storicamente il contratto di apprendistato si è diffuso maggiormente nelle regioni settentrionali, con un leggero vantaggio dell'area del Nord-Est (oltre 75.000 avviamenti nel 2014). Nel corso degli anni sono aumentate le assunzioni nel Centro Italia, che nel 2014 hanno toccato le 62.500 unità, mentre nel Mezzogiorno i numeri restano decisamente più contenuti e, nello stesso anno, non si raggiungono le 43.000 contrattualizzazioni.

Sebbene l'apprendistato sia un contratto tradizionalmente legato al mondo dell'artigianato, il suo peso in questo settore si è andato riducendo nel corso degli anni, mentre è aumentato in quello dei servizi, che ha fatto registrare nel corso del 2014 il maggior numero di assunzioni in apprendistato (oltre il 70%). Il settore dell'industria contribuisce all'occupazione in apprendistato in misura pari ad un quinto del totale degli avviati nel 2014, mentre nelle costruzioni troviamo una quota decisamente meno significativa di avviamenti (meno del 10%). In tutti i settori economici si è avuta nel 2014 una generale contrazione delle assunzioni, sebbene nelle costruzioni il calo di avviamenti in apprendistato sia più consistente e costante nel corso degli anni, a fronte di una maggiore stabilità degli avviamenti di apprendisti nei servizi.

Ma chi sono gli apprendisti? Oltre la metà (56,4%) delle assunzioni in apprendistato realizzate nel 2014 ha interessato soggetti di sesso maschile, dato in li-

nea con i risultati degli anni precedenti. La classe di età maggiormente rappresentata è quella 20-24 anni (49,8% nel 2014), mentre i giovanissimi fino a 19 anni hanno il più basso numero di attivazioni (13). Una minore rappresentatività della fascia di età più giovane nell'occupazione in apprendistato è un dato oramai consolidato e in contrasto con la dichiarata finalità dell'apprendistato stesso di rappresentare lo strumento principale di ingresso nel mondo del lavoro.

Il XV rapporto di monitoraggio dedica una particolare attenzione alla categoria più vulnerabile degli apprendisti, ossia a quella quota di giovani assunti con un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (ex. art. 3 d.lgs. 167/2011), che non hanno compiuto il diciottesimo anno di età, non sono in possesso di un titolo di studio del sistema di istruzione e formazione professionale e non hanno assolto l'obbligo di istruzione e formazione. Purtroppo né la banca dati ministeriale né quella Inps consentono una lettura degli andamenti dell'occupazione in apprendistato per tale tipologia di contratto, pertanto, la lettura è fatta a partire dalle informazioni sul numero di apprendisti minori occupati messe a disposizione dall'Inps attraverso il sistema UniEmens.

Nel 2013 lo stock medio di apprendisti minori assunti in base all'art. 3 del d.lgs 167/2011 è pari a 2.592 unità, con un decremento del 32,6% rispetto all'anno precedente. La quota dei minori assunti in apprendistato continua a decrescere seppure in misura minore rispetto alle annualità precedenti.

Grafico B – Andamento apprendisti minori occupati anni 2008-2013 – var. % anno precedente



Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS.

Analizzando gli andamenti degli apprendisti occupati minori in un ampio arco temporale, che va dal

2008 al 2013 (Cfr. Grafico 1), emergono interessanti spunti di riflessione.

Nell'intero periodo considerato, infatti, si registra una continua diminuzione di apprendisti minori occupati, sebbene i valori negativi più consistenti si registrino nei bienni 2008-2009 e 2011-2012, ovvero in corrispondenza di due eventi che hanno avuto importanti ricadute nel mercato del lavoro e nell'occupazione. Infatti, gli anni 2009 e 2012 indicano rispettivamente l'inizio della crisi economica e quello dell'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato e i dati sembrano suggerire che la crisi

prima e la nuova normativa poi, abbiano influito in eguale misura sulla propensione ad assumere minori, che, in entrambe le annualità, raggiunge valori negativi superiori al 40%. Per quanto riguarda nello specifico il biennio 2011-2012, l'andamento negativo è presumibilmente da attribuirsi all'introduzione di una nuova normativa, non ancora regolamentata e attuata, attraverso un'offerta formativa pubblica dedicata, a livello territoriale.

Tabella 3 - Apprendisti minori occupati per macro-area, anni 2009-2013, valori assoluti

Macroarea	2009	2010	2011	2012	2013
Nord	6.427	4.788	4.296	2.566	1.933
Nord-Ovest	2.512	1.638	1.353	703	397
Nord-est	3.915	3.150	2.944	1.862	1.537
Centro	1.388	905	790	354	167
Mezzogiorno	2.604	1.875	1.446	925	492
TOT	10.419	7.568	6.532	3.845	2.592

Fonte: elaborazioni ISFOL su dati INPS.

Nel periodo considerato la distribuzione degli apprendisti minori sul territorio rimane pressoché costante. Nel 2013 quasi i due terzi degli apprendisti minori sono stati assunti nelle regioni del settentrione (74,6%), mentre all'incirca 1 apprendista su 5 è stato impiegato nel Mezzogiorno. Le regioni del Centro, invece, continuano a registrare i livelli più bassi di occupazione per gli under diciotto, che rappresentano poco più del 6% sul totale. Indubbiamente l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale continua ad avere una scarsa diffusione e il suo utilizzo da parte dei datori di lavoro è ben lontano da quello necessario a trasformare questo contratto nel principale canale di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Per quanto riguarda l'esito dei contratti di apprendistato, il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie rende disponibili i soli dati relativi alle cessazioni. Nell'arco temporale che va dal 2009 al 2014 si è assistito a una progressiva contrazione delle cessazioni, che nel 2014 sono state 178.485, quasi 76.000 in meno rispetto al 2009. Il dato risente, senz'altro, della diminuzione delle attivazioni contrattuali nel medesimo periodo, anche se non si può escludere una maggiore cautela dei lavoratori a rinunciare a un posto di lavoro in un periodo di crisi economica

e occupazionale. Con riferimento alla durata, l'analisi dei dati sulle cessazioni nel 2014 rivela la scarsa numerosità dei contratti conclusi alla scadenza prevista, che si attesta al 16,5% del totale. Sebbene la maggior parte dei rapporti di lavoro giunga a termine prima della naturale scadenza, i dati rivelano che la metà delle cessazioni registrate nel 2014 è avvenuta non prima di 12 mesi, peraltro la lettura dei dati di lungo periodo indica un progressivo allungamento della durata dei contratti. Nella maggior parte dei casi il rapporto si interrompe per scelta del lavoratore (56,1% nel 2014); la spiegazione di tale dato risiede nei maggiori vincoli imposti al datore di lavoro per il quale l'interruzione anticipata del contratto è possibile solo nel caso di giusta causa o giustificato motivo, mentre l'apprendista ha facoltà di presentare le proprie dimissioni in qualsiasi momento.

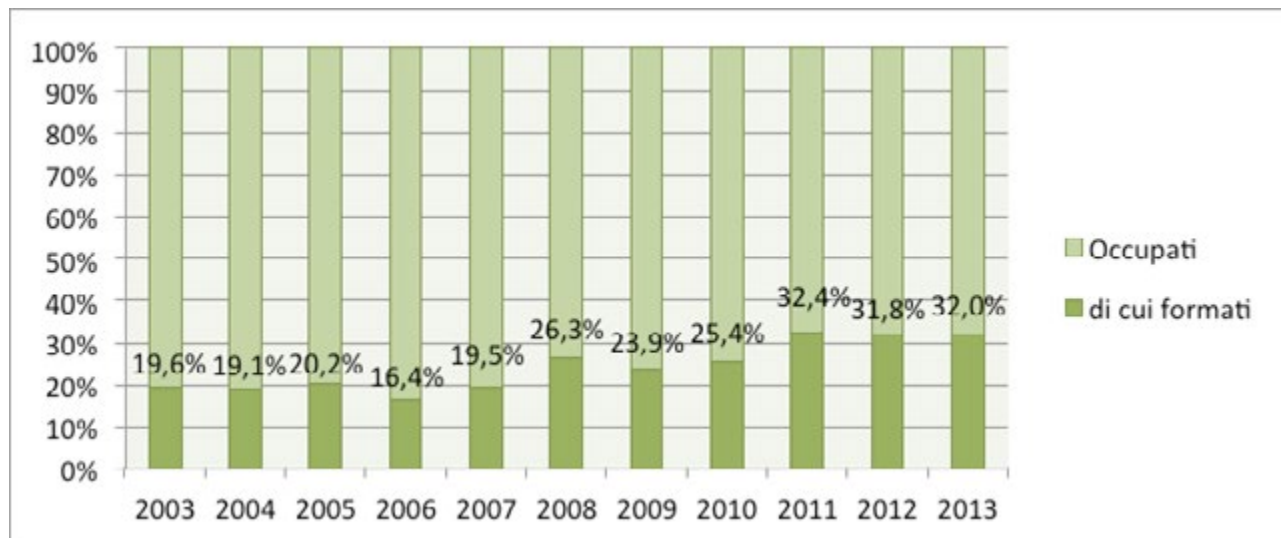
Analizzando la componente pubblica dell'offerta formativa si osserva, a partire dal 2010, una crescita del tasso di copertura quale risultato di un potenziamento dei sistemi di offerta formativa regionali/provinciali in termini di utenza coinvolta e della diminuzione dell'utenza potenziale dovuta al calo degli occupati. Si tratta comunque di un rapporto tra apprendisti occupati [6] e in formazione anco-

6 Dati sull'occupazione di fonte INPS.

ra troppo esiguo, dato che solo un apprendista su tre ha preso parte a un percorso di formazione for-

male esterno all'azienda nel 2013 (per un totale di 114.502 giovani).

Grafico C. Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati – valori %, anni 2003-2013

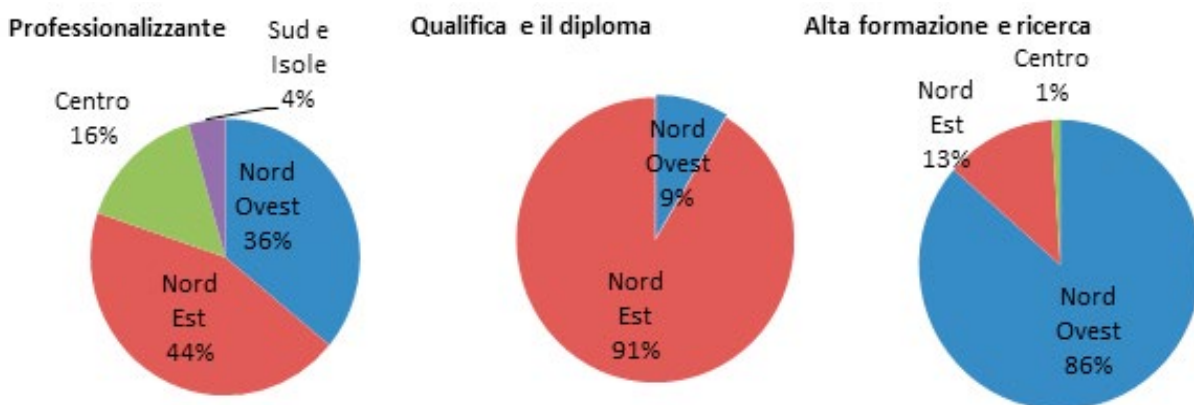


Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS

Dietro questo dato complessivo si nascondono profonde differenze a livello territoriale: se, infatti, nell'area Nord-Est del Paese oltre la metà degli apprendisti ha frequentato un corso di formazione dedicato (54%), nel Mezzogiorno hanno avuto accesso ai percorsi formativi meno di 8 apprendisti su 100. Data la massiccia prevalenza di giovani assunti

con contratto di apprendistato professionalizzante – i dati INPS per il 2013 indicano quasi il 91% – anche i livelli di partecipazione alla formazione, i cui dati sono forniti dalle Regioni e Province autonome, indicano una prevalenza di apprendisti assunti con tale tipologia (97,3%).

Grafico D. Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia di contratto di apprendistato e per ripartizione geografica: valori % - anno 2013



Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Rispetto alla quota residua, il 2,4% dei giovani è rappresentato dalla tipologia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'offerta formativa destinata a questo target si concentra esclusivamente nell'Italia Settentrionale, e, in special modo, nel Nord Est. Le attività formative di alta

formazione sono del tutto residuali (0,3%) e si concentrano soprattutto nel Nord-Ovest.

La regolamentazione del Testo Unico sull'apprendistato nel territorio nazionale

Nella recente e più ampia riforma delle tipologie contrattuali, attuata con il decreto legislativo n. 81/2015 (nuovo Testo Unico sulla disciplina dei contratti di lavoro), il quadro regolamentare del sistema di apprendistato, già definito dal d.lgs. 167/2011, viene modificato e sostituito da un nuovo "corpus normativo" (Capo V del d.lgs. 81/2015), volto a dare un più concreto impulso al contratto di apprendistato. (*ndr* la nuova disciplina del contratto di apprendistato è ampiamente trattata nell'articolo "Il nuovo ordinamento dell'apprendistato di primo e terzo livello" pubblicata in questo numero). In attesa del recepimento della nuova disciplina nazionale nelle regolamentazioni regionali/provinciali e anche al fine di comprendere alcune scelte adottate dal legislatore nell'ultima riforma, si ritiene utile offrire una fotografia sullo stato di attuazione della normativa precedente a livello territoriale, così come delineata nel XV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato dell'Isfol.

A seguito della entrata in vigore, nel mese di aprile 2012, del d.lgs. 167/2011 (Testo unico sull'apprendistato – TUA), che ha armonizzato ed abrogato la normativa precedente (d.lgs. 276/2003 e Legge 196/97), le Regioni e le Province autonome hanno dovuto adottare una nuova disciplina normativa e definire la regolamentazione di dettaglio delle tre tipologie previste dal d.lgs. 167/2011.

Il dinamismo delle Regioni nella regolamentazione, però, si è prevalentemente rivolto alla tipologia professionalizzante sulla quale si concentra la gran parte dell'occupazione in apprendistato.

L'apprendistato professionalizzante coinvolge i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale riconosciuta nel mercato del lavoro. La regolamentazione dei contenuti a carattere professionalizzante e la durata del contratto è rimessa alla contrattazione collettiva; è, invece, di competenza regionale la regolamentazione e la durata della componente formativa esterna all'azienda. In considerazione dell'ampio ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, al 31 dicembre 2014, pressoché tutte le Amministrazioni avevano provveduto a dotarsi di una regolamentazione, volta a garantire un'offerta pubblica di formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Nel corso del 2014, le Amministrazioni regionali sono state impegnate anche a recepire nei propri regolamenti le disposizioni contenute nelle Li-

nee Guida per l'apprendistato professionalizzate, approvate in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni nel mese di febbraio 2014, e nel decreto legge n. 34/2013 convertito con modificazioni nella legge n. 78/2013. Le novità afferenti l'apprendistato professionalizzante fanno principalmente riferimento alla redazione sintetica del Piano formativo, alla riduzione del monte ore della formazione di base e trasversale in considerazione dei requisiti e titoli in ingresso degli apprendisti, e all'obbligo di integrare la formazione professionalizzante con quella di base e trasversale a finanziamento pubblico solo in presenza di una offerta formativa immediatamente fruibile sul territorio. In questo caso, però, solo sette Regioni (Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Marche, Lazio e Campania) hanno recepito con un atto formale, in maniera più o meno compiuta, le novità introdotte a livello nazionale.

Per le altre due tipologie, ossia quelle che conducono all'acquisizione di un titolo di studio del secondo e terzo ciclo dell'istruzione e formazione, il quadro attuativo si presenta alquanto differenziato. L'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, disciplinato dall'art. 3 del Testo Unico sull'apprendistato, è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni ed è finalizzato all'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale e all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione. La sua disciplina è rimessa alle Regioni e Province autonome nell'ambito di un quadro regolamentare, fissato a livello nazionale dallo stesso Testo Unico e dall'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, siglato il 15 marzo 2012 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome. Questo quadro individua le figure nazionali di riferimento per la qualifica ed il diploma professionale, gli standard minimi delle competenze, i modelli e le modalità per il rilascio degli attestati previsti dal d.lgs. 226/2005 e relativi ai percorsi di IeFP, nonché la durata minima della formazione, fissata a 400 ore, e il riconoscimento dei titoli in ingresso per i giovani che hanno superato la maggiore età.

A quasi tre anni dall'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato, il livello di regolamentazione sul territorio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale si presenta ancora disomogeneo. Poco più della metà delle Amministrazioni territoriali (Piemonte, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Li-

guria, Emilia Romagna, Marche, Campania, Sardegna e Sicilia) ha emanato avvisi, bandi, linee guida volti a dare effettiva attuazione a questa tipologia di apprendistato, tuttavia solo sette Regioni e una Provincia autonoma hanno provveduto a dotarsi di una offerta formativa pubblica dedicata ai giovani assunti in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Un quinto delle Amministrazioni (Molise, Toscana, Basilicata e Puglia) ha definito, attraverso l'adozione di specifici atti, una regolamentazione di dettaglio dell'apprendistato di primo livello, di cui manca l'implementazione per la parte relativa all'offerta di formazione; mentre sono cinque le Regioni (Umbria, Lazio, Abruzzo, Campania e Calabria) che hanno recepito la disciplina dell'art. 3 del TUA, ovvero hanno approvato e/o siglato Accordi con le Parti sociali, rinviando ad atti successivi la regolamentazione di dettaglio dell'apprendistato di primo livello. La Valle d'Aosta non ha recepito né regolamentato l'apprendistato di I livello.

Pur operando in un quadro normativo delineato a livello nazionale, il disposto dell'art. 3 del TUA ha richiesto un forte impegno delle Regioni e Province autonome, chiamate a definire il "proprio" quadro regolamentare per l'apprendistato di I livello. L'analisi delle discipline territoriali ha permesso di individuare le principali differenze nelle regolamentazioni. La maggioranza delle Amministrazioni ha scelto di articolare la formazione per gli apprendisti, prevedendo un monte ore per la formazione interna all'azienda superiore a quello dedicato alla formazione esterna, sia per gli apprendisti minorenni sia per gli over 18, anche se per questi ultimi in misura maggiore. La durata complessiva della formazione, invece, differisce notevolmente sul territorio, e può variare dalle 400 ore annue, valore minimo stabilito dall'Accordo Stato-Regioni, fino a un massimo di 1000 ore annue. In alcuni casi, inoltre, la formazione è articolata in base all'età dell'apprendista, considerando, per gli apprendisti minorenni che devono assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione, un monte ore più ampio rispetto a quello stabilito per i maggiorenni. I percorsi di durata quadriennali, finalizzati all'acquisizione di un diploma professionale, sono stati disciplinati da quattro Regioni e dalle due Province Autonome. L'apprendistato di alta formazione e ricerca, disciplinato dall'art. 5 del d.lgs 167/2011, è finalizzato all'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché al praticantato per l'accesso alle professioni

ordinistiche, ed è rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

La regolamentazione e la durata del periodo di formazione è rimessa alle Regioni, in accordo con le associazioni datoriali e sindacali, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca. Tali accordi, che disciplinano i titoli conseguibili, la durata e l'articolazione dei percorsi, il numero di crediti riconosciuti, nonché i requisiti di ingresso, rappresentano il quadro regolamentare entro cui sono promossi e finanziati i percorsi formativi di alta formazione in esercizio di apprendistato.

Il quadro attuativo di questa tipologia di apprendistato si presenta, per certi aspetti, simile a quello delineato per l'apprendistato di I livello.

Al 31 dicembre 2014, poco più dei due terzi delle Amministrazioni hanno provveduto ad adottare atti contenenti una disciplina di dettaglio per regolamentare questa tipologia di apprendistato, mentre le rimanenti Regioni (Valle d'Aosta, Friuli Venezia Giulia, Molise e Campania) hanno recepito la disciplina dell'art 5 del TUA, ovvero approvato e/o siglato accordi con le parti sociali e le istituzioni formative. Circa la metà delle Regioni e Province autonome ha emanato avvisi o bandi, consentendo ai soggetti interessati di dare avvio ai percorsi formativi di alta formazione e ricerca (Piemonte, Lombardia, Provincia autonoma di Trento, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Abruzzo, Basilicata, Sicilia e Sardegna), ma non tutte le finalità previste dal Testo Unico per l'alto apprendistato hanno trovato posto negli avvisi e bandi regionali. Tra le Amministrazioni che hanno dato concreta attuazione all'apprendistato di III livello, quasi la totalità prevede il conseguimento dei titoli di dottorato e master (primo e secondo livello), mentre solo la metà estende alle lauree di I e II livello l'opportunità di conseguire, in alternanza, un titolo di alta formazione. I diplomi afferenti il secondo ciclo del sistema di istruzione e il post secondario sono conseguibili, in esercizio di apprendistato, solo nelle Marche ed in Abruzzo. Infine, l'apprendistato per l'attività di ricerca è stato disciplinato dalla Provincia autonoma di Trento e dalle Regioni Marche, Lazio ed Abruzzo.

Continuano a rimanere disattese le prescrizioni del Testo Unico per quanto riguarda l'utilizzo dell'apprendistato nel praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, che la contrattazione collettiva non ha ancora provveduto a disciplinare, e l'estensione dell'apprendistato al settore pubblico.

LE POLITICHE PER L'APPRENDISTATO IN PIEMONTE

Il modello

Pietro Viotti | Regione Piemonte

INTRODUZIONE

La Regione Piemonte, da sempre in prima linea nella disciplina del contratto di apprendistato, per gli aspetti di propria competenza, ha inteso con il presente documento tracciare un bilancio delle esperienze sviluppate sul proprio territorio a partire dall'emanazione della LR 2/07 e poi, con approfondimento maggiore in relazione alla diversificazione dell'offerta formativa, successivamente all'entrata in vigore del Testo Unico (d.lgs 167/2011).

Il presente lavoro risponde alla volontà di trarne insegnamenti utili in vista dell'impostazione di una nuova stagione della politica regionale per l'apprendistato che risulti coerente con un quadro normativo nazionale profondamente rivisitato (d.lgs 81/2015 e relativi dispositivi di attuazione), tiene conto delle evidenze valutative emerse dal confronto di merito con gli attori del sistema in Piemonte e ha come obiettivo al rilancio dell'istituto contrattuale quale leva strategica per la qualificazione dei giovani e del lavoro.

L'organizzazione del report, costruito sulla base di un'indagine "sul campo" qualitativa, si apre con un primo capitolo che estrapola gli elementi di maggior rilievo dei modelli regionali (uno per ciascuna delle tre fattispecie normate dal Testo Unico: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, apprendistato professionalizzante, apprendistato per l'alta formazione e la ricerca), proseguendo con un secondo capitolo che mette in evidenza le prospettive future della programmazione regionale alla luce della nuova normativa nazionale (d.lgs. 81/2015).

1. IL MODELLO PIEMONTESE PER L'APPRENDISTATO

1.1. L'implementazione dei modelli: caratterizzazione e peculiarità

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La Regione Piemonte ha disciplinato gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, così come definito dall'art.3 del Testo Unico, nell'aprile 2012, emanando un Atto di Indirizzo, che ne ha definito obiettivi, destinatari, soggetti coinvolti, articolazione e durata dei percorsi formativi (DGR n. 70-3780 del 27/04/2012).

Si è inteso, con tale provvedimento, avviare una sperimentazione – a regia regionale - relativa a percorsi di Istruzione e formazione professionale (IeFP) nell'ambito del rapporto di lavoro in apprendistato, rivolti a giovani tra i 15 e i 25 anni di età e finalizzati anche al reinserimento di soggetti fuoriusciti da percorsi di studio secondari o a rischio di dispersione scolastico/formativa.

Attraverso la sperimentazione, l'Amministrazione regionale ha, quindi, inteso costruire un modello finalizzato al superamento delle criticità rilevate nell'applicazione della precedente normativa sul versante occupazionale e formativo, agendo nello specifico su alcuni elementi potenzialmente qualificanti della politica per imprese e giovani:

- l'interazione tra impresa e istituzione formativa;
- la valorizzazione dell'impresa quale soggetto formativo;
- la qualificazione e caratterizzazione del sistema dell'offerta formativa;
- la valorizzazione del ruolo delle Parti sociali.

Numerosi attori concorrono all'attuazione di questo modello, accomunati dall'agire all'interno di un complesso sistema di interazioni e relazioni che ha, a propria volta inciso, negli anni, sulle modalità di attuazione concrete, nonché sui suoi esiti:

a. I destinatari

Figure centrali dell'azione sperimentale regionale, nonché suoi destinatari ultimi, i giovani apprendisti, dai 15 anni ai 25 anni compiuti [1], sui quali si concentrano gli sforzi dell'azione pubblica nell'ottica del contenimento e del contrasto alla dispersione scolastica e dell'offerta di nuove opportunità di impiego.

b. I soggetti attuatori

La realizzazione delle attività formative è demandata alle Agenzie formative [2], singole o associate in ATS tra di loro o con Istituzioni scolastiche secondarie statali e non statali [3], selezionate attraverso Bandi regionali e accreditate ai sensi delle vigenti disposizioni nazionali e regionali per il diritto-dovere di istruzione e formazione [4].

c. Le imprese

Le imprese che assumono giovani con contratto di apprendistato collaborano con le agenzie formative per l'individuazione delle modalità di realizzazione della formazione e nella redazione del Piano formativo (PFI generale e di dettaglio) e, in coerenza con quanto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento, definiscono, con l'apprendista, gli aspetti di inquadramento contrattuale.

Figura centrale nell'ambito del raccordo tra l'impresa e agenzia formativa interazione è il tutor aziendale, che deve essere in possesso delle competenze necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni.

d. Le parti sociali

Le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, in quanto portatrici di

interessi collettivi relativi tanto al versante datoriale, quanto a quello dei lavoratori, concorrono alla definizione del modello attraverso il confronto con l'Amministrazione Regionale.

In considerazione del carattere sperimentale dell'iniziativa, la Regione Piemonte ha proceduto alla selezione dei soggetti attuatori in grado di garantire un'offerta formativa a copertura dei fabbisogni settoriali e/o territoriali attraverso la pubblicazione di un *Bando regionale per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale*, approvato nel mese di agosto del 2012 e con il quale ha dato avvio, per il periodo 2012-2014, alla sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale [5].

Gli elementi portanti, dal punto di vista attuativo, sono i seguenti:

- l'organizzazione dell'offerta formativa pubblica sulla base dell'individuazione – su scala regionale - di 4 aree territoriali principali, ognuna delle quali raggruppa più bacini territoriali nei quali sono individuati più Centri per l'impiego (CPI);
- la previsione di azioni da realizzare, all'interno di ciascuna area, con *target* e obiettivi differenziati (azioni rivolte alle persone e azioni di sistema per promuovere il contratto e per definire un modello di raccordo tra imprese e soggetti attuatori);
- la definizione della componente formativa in rapporto alla durata del contratto di apprendistato e al percorso dell'apprendista, nonché alle competenze acquisite in ambito lavorativo diversificando l'offerta formativa;
- la definizione di modalità formative strettamente connesse ai contenuti della formazione (e a essi funzionali) a loro volta articolati per aree di competenza e assi culturali e, nello specifico, come mostra il seguente schema:

1 Per l'accesso ai percorsi di qualifica professionale, le disposizioni regionali prevedono: a. il possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado; b. la frequenza, per almeno otto anni, di percorsi del primo ciclo di istruzione senza aver conseguito il titolo di studio conclusivo; c. la frequenza frequentare percorsi del secondo ciclo di Istruzione o di Istruzione e formazione professionale; d. aver frequentato percorsi del secondo ciclo di Istruzione o di Istruzione e formazione professionale. Per l'acquisizione del diploma professionale, si prevede il possesso della qualifica professionale.

2 Di cui alle lettere a, b, c, dell'art. 11 della L.R. n. 63/1995.

3 Paritarie ai sensi della L. 10 marzo 2000, n. 62 o con riconoscimento legale ai sensi del d.lgs. n. 297 del 1994.

4 Macrotipologia A. Le agenzie formative che avviano in formazione apprendisti diversamente abili devono essere accreditate anche per la tipologia H.

5 Approvato con D.D. 30 agosto 2012, n. 480.

AREA DI COMPETENZA	ASSI CULTURALI/COMPETENZE	MODALITÀ FORMATIVA	SPECIFICHE
Competenze di base Formazione strutturata	asse culturale dei linguaggi - lingua italiana; asse culturale dei linguaggi - lingua inglese; asse culturale matematico; asse culturale scientifico - tecnologico; asse culturale storico - sociale.	Formazione d'aula a gruppi classe (anche composti da apprendisti con profili di qualifica diversi), presso il soggetto attuatore	Formazione strutturata
Competenze professionali comuni	Sicurezza e igiene; qualità; tecnologie informatiche.	Formazione d'aula a gruppi classe (anche composti da apprendisti con profili di qualifica diversi), presso il soggetto attuatore	Formazione strutturata
Competenze professionali specifiche	Formazione finalizzata a trasferire le competenze necessarie alla pratica lavorativa	Co-gestione tra soggetto attuatore e impresa (mediante il tutore o referente aziendale) con l'ausilio di strumenti, metodologie e <i>know how</i> condivisi dal soggetto attuatore e dall'impresa. Formazione da realizzare all'interno dell'impresa.	Può essere strutturata o non strutturata (<i>on the job</i>) e deve possedere i seguenti requisiti: descrizione dell'azione formativa nel PFI di dettaglio; assistenza di tutori/referenti e formatori aziendali adeguatamente formati; esiti verificabili e certificabili; nomina di un coordinatore formativo da parte dell'AF; erogazione di una formazione specifica al tutore/referente aziendale; coordinamento didattico con l'impresa; presenza di ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati (formazione strutturata).

- la modulazione della durata annua e articolazione dei percorsi formativi in ragione dell'età dell'apprendista al momento dell'assunzione e, nello specifico:
 - Per gli apprendisti **minorenni**: un percorso di durata annua di 990 ore, di cui 670 erogate presso l'impresa e 320 presso il soggetto attuatore;
 - Per gli apprendisti **maggioresnni**: un percorso di durata annua di 790 ore di cui 650 erogate presso l'impresa e 140 presso il soggetto attuatore;
- la previsione di servizi e figure complementari alla formazione e di supporto al successo formativo dell'apprendista, quali:
 - la predisposizione del **Piano Formativo Individuale** contrattuale che vede la collaborazione tra il soggetto attuatore (istituzione formativa) e l'impresa (**tutor aziendale**). Esso viene poi declinato dal soggetto attuatore nel **Piano Formativo Individuale di dettaglio**, che organizza, per ogni annualità, la formazione che deve essere svolta dall'apprendista, a sua volta articolata in moduli e Unità Formative;
 - la figura del Coordinatore formativo, individuato dall'istituzione formativa a supporto di ogni apprendista con il compito di raccordarsi – in avvio, in itinere e in fase finale - con il tutore aziendale nello svolgimento

delle azioni formative in impresa, nonché nella valutazione degli esiti delle attività stesse e nella verifica delle competenze acquisite dall'apprendista;

- la previsione di un incentivo alla partecipazione di Euro 1.500,00 per ogni singola annualità, riconosciuto a condizione che l'apprendista abbia frequentato almeno i 3/4 delle ore di formazione strutturata.

I punti di forza possono essere rintracciati nei seguenti elementi:

- Il ruolo della **concertazione**. La volontà, da parte dell'amministrazione regionale, di condividere, nella fase precedente/i all'assunzione dei provvedimenti amministrativi di indirizzo, la disciplina regionale con i soggetti più rappresentativi sul territorio, ha conferito maggiore forza all'azione politica stessa.
- La **pluralità dei soggetti coinvolti** sul territorio – enti formativi [6], imprese, rappresentanze sindacali/datoriali – ha rappresentato un elemento positivo, che aveva lo scopo di garantire un controllo reciproco sull'attuazione della politica.
- L'**integrazione tra gli attori** e, nello specifico, tra agenzia formativa e impresa, quale elemento fondamentale per la buona riuscita delle azioni formative e che ha visto, nella strutturazione di una parte della formazione in impresa, un momento importante di raccordo.
- La previsione, a garanzia del raccordo tra soggetti, di **figure dedicate** e di riferimento per l'apprendista, quali il coordinatore formativo e il tutor aziendale, in possesso delle competenze necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni, che presidiano lo svolgimento delle attività formative in coerenza con il PFI e con gli obiettivi formativi lì contenuti.

- L'introduzione di **elementi di innovazione** rispetto ai contenuti – assi culturali e competenze - e alle modalità di erogazione della formazione, con particolare riferimento:
 - al titolo dell'apprendista;
 - alle attività formative in impresa;
 - alla previsione di gruppi classe anche eterogenei.
- L'introduzione di **elementi di semplificazione** e flessibilità (es. UCS, modalità di gestione) dei processi formativi.

Gli aspetti critici possono essere considerati, per contro, i seguenti:

- La potenziale **problematicità del target di riferimento**, in particolare i minorenni, e dei connessi fenomeni – quali la dispersione scolastica e il rischio di emarginazione sociale - nel contesto di un mercato del lavoro non interessato, proprio a causa dei vincoli esistenti, all'inserimento di lavoratori in questa fascia di età.
- Il **basso livello delle assunzioni** che ha caratterizzato il primo periodo di implementazione della politica (2012-2014, come mostra la tavola che segue), al punto di non consentire, in alcuni territori, la composizione di gruppi classe e impedire agli enti di fornire la risposta alle esigenze formative delle imprese che hanno attivato questo contratto. Esso è riconducibile, da un lato, alla sfavorevole congiuntura economica, con un impatto differenziato sul territorio regionale (meno nella rete metropolitana, più nei territori limitrofi) e, dall'altro, al cospicuo impegno connesso alla frequenza dei percorsi formativi obbligatori, sia esterni che interni all'impresa, e all'applicazione delle prescrizioni ad essi collegate.

Anno	Assunzioni	Apprendisti attivi (al netto dei cessati)	Apprendisti gestiti (OF pubblica)
2012	317	71	40
2013	292	73	79
2014	236	109	37
2015	42	36	2
Totale	887	289	158

6 Quali soggetti attuatori sono stati individuati – per ciascuna delle aree di riferimento previste dal Bando (Nord, Sud Est, e Torino) – gruppi di Agenzie formative riunite in ATS, per ciascuna delle quali è stato individuato un soggetto capofila: Enaip (Area Nord), Casa di carità (Sud Est), Cnos (Sud Ovest), Immaginazione e Lavoro (Torino).

- **L'alto numero di abbandoni dei percorsi formativi**, nella maggior parte dei casi in concomitanza con il raggiungimento del diciottesimo anno di età dell'apprendista, ai fini di un'immediata riassunzione in Art.4, in ragione della limitata compensazione - per imprenditori e apprendisti - dei vantaggi economici prodotti dal contratto in Art. 3 rispetto al maggior impegno richiesto.
- **Il ruolo critico dei consulenti del lavoro** all'interno delle imprese che, nonostante le occasioni informative e i contatti durante le procedure di assunzione, ha portato a considerare l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, principalmente come strumento per parcheggiare minorenni in attesa del compimento del 18° anno o per assumere forza lavoro stagionale.
- **Il limitato ruolo formativo delle imprese** collegato alla loro dimensione medio-piccola ed evidenziato, da un lato, dalla **scarsa capacità**

formativa di molte delle imprese coinvolte – tradottasi nella mancanza di processi o attrezzature previste dalla figura professionale e nella limitata organizzazione interna - e, dall'altro, dalla limitata disponibilità e capacità di seguire l'apprendista nel suo percorso di qualifica, connessa alla mancata visione strategica della formazione.

La **limitata risposta delle agenzie formative alle esigenze delle imprese**, in molti casi riconducibile alla mancato raccordo tra i due soggetti nel merito di alcuni elementi, quali, ad esempio, l'inquadramento delle figure contrattuali tra le qualifiche standard riconosciute a livello regionale e nazionale: vi sono alcune figure, anche molto diffuse (es. "macellaio" o "imbianchino"), per le quali è impossibile trovare, nell'impresa che li ha assunti, le competenze e i processi utili per poter rilasciare la relativa qualifica.



Figura 2 – iter procedurale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale: spunti critici di riflessione ed elementi innovativi



PUNTI DI FORZA

- Ruolo della concertazione
- Pluralità dei soggetti coinvolti sul territorio
- Integrazione tra gli attori coinvolti
- Previsione di figure dedicate e di riferimento per l'apprendista
- Introduzione di elementi di innovazione
- Introduzione di elementi di semplificazione e flessibilità

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Problematicità del target di riferimento
- Basso livello delle assunzioni
- Alto numero di abbandoni dei percorsi formativi
- Ruolo critico dei consulenti del lavoro
- Limitato ruolo formativo delle imprese (scarsa capacità formativa e limitata disponibilità)

B. *Apprendistato professionalizzante*

La disciplina regionale per l'apprendistato professionalizzante, che ha teso a coniugare elementi di semplificazione dei processi formativi e individuato, altresì, aspetti di innovazione dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione al fine di favorire l'utilizzo del contratto di apprendistato, è intervenuta nella modulazione dell'obbligazione formativa esterna, articolandola sulla base del titolo di studio dell'apprendista e strutturando una parte della formazione in impresa, al fine di rafforzare l'integrazione tra impresa e istituzione formativa.

Il modello tracciato con il provvedimento in esame prevede che le attività formative finanziate con risorse pubbliche:

- abbiano quali destinatari soggetti di età compresa tra i 18 [7] e i 29 anni e lavoratori in mobilità, assunti ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 167/, con contratto di apprendistato della durata di almeno 12 mesi.
- siano attuate da operatori, accreditati per la formazione (Macrotipologia C) ai sensi della normativa regionale vigente, individuati nei "Cataloghi provinciali dell'offerta pubblica dei servizi formativi per l'apprendistato".
- siano gestite dalle Province piemontesi, deputate a definire, con appositi Avvisi pubblici, le modalità gestionali e organizzative per accedere all'offerta formativa dei rispettivi Cataloghi;
- siano articolate e descritte all'interno del Piano formativo individuale regionale, nel quale vengono indicate le competenze che l'apprendista deve acquisire mediante la formazione di base e trasversale, tecnico-professionale e specialistica entro il termine del periodo formativo previsto dal contratto di apprendistato, mediante l'utilizzo di apposita proce-

dura informatica messa a disposizione dalla Regione Piemonte.

- siano articolate in moduli e differenziate in relazione al livello di scolarità degli apprendisti:
 - 120 ore annue, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza media;
 - 64 ore, per gli apprendisti in possesso di qualifica o diploma;
 - 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea.
- possano essere in parte realizzate presso l'impresa – se rispondente ai requisiti fissati [8] -, per una durata massima di 40 ore, quello di sviluppare la capacità di apprendere nel contesto lavorativo, anche mediante una gestione efficace del tempo e delle informazioni.
- siano gestite, in concreto, dalla figura del Coordinatore formativo e da quella del tutor aziendale, che si raccordano – in avvio, in itinere e in fase finale - nello svolgimento delle azioni formative in impresa, nonché nella valutazione degli esiti delle attività stesse e nella verifica delle competenze acquisite dall'apprendista.
- siano gestite – dal punto di vista procedurale – mediante il sistema informativo "Gestione Apprendistato", ai fini di semplificare, guidare le imprese negli adempimenti procedurali e garantire la tracciabilità del percorso formativo dell'apprendista.

Al fine di portare a concreta attuazione il modello descritto nelle disposizioni regionali più recenti, le province piemontesi hanno proceduto, nel rispetto delle *Linee guida per la redazione dei Bandi Provinciali* e ai sensi dell'art. 4 del d.lgs n. 167/2011 s.m.i., a redigere *Avvisi Pubblici Provinciali*, che definisco-

7 17 anni, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226.

8 La formazione realizzata in impresa deve essere: a. progettata e pianificata per l'apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse; b. intenzionale, dal punto di vista del soggetto che apprende; c. svolta in ambienti organizzati e strutturati in relazione alle mansioni dell'apprendista; d. caratterizzata da esiti verificabili.

no i modelli formativi adottati e regolamentano gli aspetti di gestione, finanziamento e controllo della formazione di base e trasversale per apprendisti, in un'ottica di semplificazione operativa e agevolazione nel ricorso all'istituto dell'apprendistato.

Gli avvisi provinciali hanno lo scopo di individuare i **soggetti attuatori** delle attività formative, da inserire all'interno del **"Catalogo provinciale dell'offerta pubblica dei servizi formativi per l'apprendistato"**, che rappresenta un elemento centrale nell'ambito del modello di apprendistato professionalizzante. L'iter di istituzione del catalogo - cui sono ammesse Agenzie formative singole o in ATS, anche con Istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado, statali e non statali o Universitarie, accreditati ai sensi delle vigenti disposizioni regionali - prevede la presentazione di una candidatura che, oltre alla documentazione formale atta a dimostrare il possesso dei requisiti minimi per l'erogazione delle attività formative, comprende la presentazione della scheda progettuale contenente:

- la descrizione degli strumenti e delle metodologie didattiche proposte,
- la descrizione delle modalità e degli strumenti proposti per assicurare l'interazione con l'impresa/tutore aziendale.

A seguito della verifica del possesso dei requisiti e della rispondenza ai criteri di ammissibilità delle candidature, viene istituito il Catalogo, contenente le seguenti informazioni:

- denominazione del soggetto attuatore;
- indirizzo delle sedi operative;
- scheda progettuale.

Dal punto di vista procedurale, **l'iter dei servizi formativi** prevede la scelta (pre-iscrizione) da parte dell'impresa del Soggetto attuatore (presente nel Catalogo provinciale) presso il quale si svolge la formazione dell'apprendista, entro 30 gg dalla data di assunzione. A seguito della pre-iscrizione dell'apprendista, il Soggetto attuatore predispone il Piano Formativo Individuale (PFI) di dettaglio che descrive le Unità Formative (UF) per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali che l'apprendista dovrà svolgere durante il periodo di apprendistato.

Le attività formative di base e trasversali risultano strutturate in moduli, articolati a loro volta in unità formative (UF). I soggetti attuatori organizzano l'offerta formativa al fine di consentire, agli apprendisti che hanno già svolto attività formativa in apprendistato, la frequenza di UF con contenuti differenti da quelli già fruiti, tenendo conto della tipologia di utenza e perseguendo la maggior omogeneità possibile tra i partecipanti ad ogni singolo modulo (in particolare sulla base del titolo di studio).

Per tutti gli apprendisti, indipendentemente dal titolo di studio, è previsto l'insegnamento di 2 UF:

UNITÀ FORMATIVA	DESCRIZIONE	DURATA
UF 1	Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro	16 ore <i>(12 ore per gli apprendisti in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza)</i>
UF 2	Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva"	24 ore

Ad integrazione delle UF1 e UF2, parte del percorso formativo dell'apprendista può essere realizzato presso l'impresa mediante l'erogazione dell'UF3, attraverso un modulo standard della durata di 24 o di 40 ore. L'UF3 deve favorire il collegamento tra la parte formativa trasversale e quella professionalizzante in continuità con la metodologia di "formazione in impresa" con l'obiettivo di sviluppare la capacità di apprendere nel contesto lavorativo,

anche mediante una gestione efficace del tempo e delle informazioni.

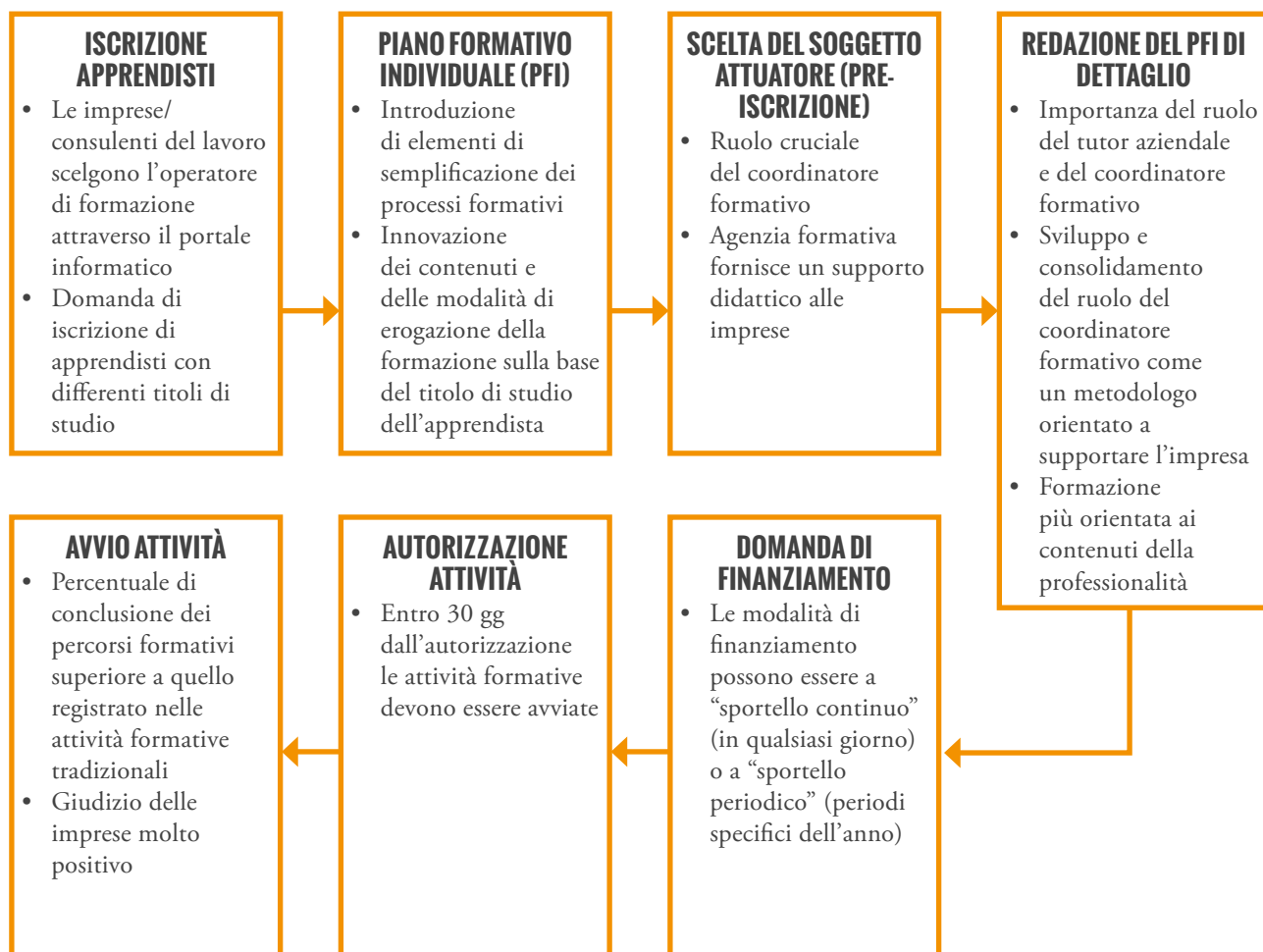
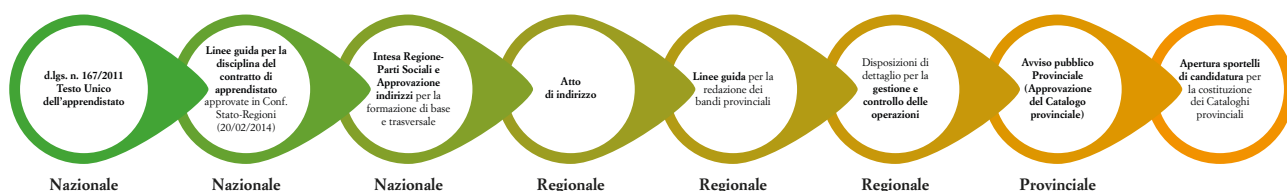
Il Soggetto attuatore è responsabile dell'impostazione didattica del percorso ed è tenuto a mettere a disposizione del tutore aziendale gli strumenti e le metodologie necessari. Il Soggetto attuatore, in caso di formazione presso l'impresa, oltre a prevedere un incontro di informazione preliminare, predisporre strumenti adeguati alla corretta valuta-

zione degli esiti della formazione svolta in impresa e verificarne la regolarità del processo di apprendimento, mette a disposizione dell'impresa la figura del **coordinatore formativo**, individuato tra soggetti che abbiano un'esperienza almeno biennale nel campo della formazione e la qualifica di docente o equivalente e con il compito di contribuire all'organizzazione delle attività di formazione in impresa e a supportare il tutore aziendale e l'apprendista durante la formazione in impresa, prevedendo una o più visite durante lo svolgimento delle attività. Rimane la buona performance dell'apprendistato professionalizzante in termini di assunzioni, che testimonia, nondimeno, la sostanziale tenuta di questo tipo di contratto, a dispetto dei pesanti effetti della crisi economica.

I risultati appaiono, nel complesso, positivi in termini di:

- successo formativo degli apprendisti - legato alla valorizzazione del contesto lavorativo come opportunità formativa e alla personalizzazione della formazione;
- consapevolezza da parte dell'impresa degli obiettivi della formazione e del suo possibile contributo alla qualità del lavoro;
- reale supporto didattico alle imprese da parte dell'agenzia, finalizzato particolarmente alle pratiche di apprendimento in impresa;
- rafforzamento del livello e della qualità dell'interazione tra agenzie formative e imprese.

Si riporta di seguito una sintesi dei principali elementi caratterizzanti il flusso attuativo della politica.



C. *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

L'attuazione del modello di apprendistato in alta formazione ha messo in luce una relativa **selettività** nell'individuazione dei **destinatari** degli interventi formativi attraverso la definizione di specifici requisiti per l'accesso ai percorsi.

Vengono individuati, quali **soggetti attuatori**, cui affidare la realizzazione dei percorsi, le **istituzioni universitarie** firmatarie degli accordi in forma singola o associata (ATS), cui è demandato il compito, in stretto raccordo con le imprese, di:

- attivarsi per la progettazione e realizzazione di specifici percorsi formativi rispondenti ai fabbisogni delle imprese interessate;
- riconoscere, in termini di CFU, l'attività formativa svolta presso le imprese;
- valutare e attestare i CFU e le competenze acquisite in ambito lavorativo, anche nel caso in cui l'apprendista non completi il percorso o non consegua il titolo finale.

Centrale, in questo ambito, è il ruolo del *tutor* accademico, responsabile del coordinamento generale

delle attività previste dall'intero percorso formativo, nonché del sostegno all'apprendista sia nell'università che nell'impresa, operando in raccordo con il *tutor* aziendale.

Si denota inoltre la valorizzazione del ruolo dell'**impresa** quale soggetto attivo e stretto in raccordo l'Ateneo, tanto nella fase di progettazione delle attività formative o definizione del progetto di ricerca, quanto nella gestione e attuazione dei percorsi.

Un ruolo centrale, all'interno del modello, è assunto quindi dalla **collaborazione tra l'impresa e l'Istituzione formativa**, in quanto soggetti che concorrono, con pari dignità, al conseguimento del titolo di studio da parte dell'apprendista, mediante:

- l'erogazione della formazione formale;
- preparazione e realizzazione del percorso formativo, definendo un modello che si conclude con la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

Lo schema che segue sintetizza le principali caratteristiche dei percorsi finanziati:

Tipologia percorso	Durata massima del contratto	Caratteristiche del percorso formativo	Attività finanziate dalla Regione Piemonte
Master I e II livello	4 mesi	Prevede l'acquisizione di 60 CFU ed è articolato in: 300/400 h formazione accademica 800 ore <i>project work</i> e formazione in azienda 200 h autoapprendimento	Formazione a cura dell'Ateneo
Dottorati di ricerca	48 mesi	Progetti di ricerca (fondamentale, applicata ed applicata per le PMI) di durata annuale, biennale o triennale	Formazione addizionale rispetto a quella istituzionalmente prevista dai corsi ordinari di dottorato, in funzione delle specifiche esigenze di ricerca da parte dell'impresa
Lauree triennali e magistrali	36 mesi (laurea triennale) 24 mesi (laurea magistrale)	Percorsi di laurea triennale per studenti che abbiano già conseguito, di norma, da 80 a 140 CFU Percorsi di laurea magistrale per studenti che abbiano già conseguito, di norma, 60 CFU ricerca da parte dell'impresa	Formazione per l'acquisizione di competenze "addizionali" rispetto a quelle previste dai normali percorsi di laurea, in funzione delle specifiche esigenze dell'impresa

Viene prevista, per la presentazione delle domande, una **modalità a sportello aperto**, attraverso un formulario predisposto dall'amministrazione regionale e reso disponibile sul portale regionale.

Si evidenzia, infine, il ruolo di *governance* dell'amministrazione regionale per lo sviluppo del sistema di alta formazione in apprendistato, che è passato attraverso un processo di condivisione con le Parti sociali e gli Atenei degli obiettivi strategici e delle modalità organizzative per ciascuna tipologia di percorso formativo da attivare, e che ha condotto alla sottoscrizione di Protocolli d'intesa tra la Regione, le Parti sociali e le Istituzioni formative, nelle quali sono stati definiti elementi cardine quali:

- la durata massima della componente formativa del contratto di apprendistato per i diversi titoli di studio. La formazione deve essere erogata lungo l'intero arco di durata del contratto fino al conseguimento dei crediti necessari all'acquisizione del titolo universitario; l'articolazione del percorso formativo è differenziata in relazione ai CFU in ingresso

ed è descritta nei PFI che costituiscono parte integrante del contratto;

- l'erogazione, per i percorsi di laurea e di dottorato di ricerca, di servizi formativi e di tutoraggio accademico "addizionali" rispetto a quanto offerto nei percorsi ordinari;
- l'impegno delle imprese nell'assicurare la necessaria formazione interna e a rendere disponibili adeguati strumenti e professionalità al fine di favorire l'integrazione impresa-università.
- L'attestazione, da parte delle Università, delle esperienze formative professionali realizzate in azienda, attribuendone un valore in CFU e certificando le competenze raggiunte.

I numeri relativi agli interventi fino ad oggi realizzati (periodo 2007-2015), sintetizzati nella tabella seguente, pongono in evidenza una platea di circa 700 destinatari coinvolti e di circa 330 imprese ospitanti.

Anno	Percorsi	Apprendisti	Imprese
Master	52	698	316
Dottorati	27	27	24
Lauree	10	10	8
Totale	85	722	335

Fonte: Monitoraggio A.T. (dati la 31/03/2015)

Fattore rilevante è l'alto successo formativo dei percorsi attivati, conclusi nella quasi totalità dei casi con l'inserimento stabile in azienda dell'apprendista.

Strettamente connessa è poi la valenza, soprattutto sul fronte delle lauree, dei percorsi attivati come occasioni realmente utili di lavoro per studenti e studentesse e, sul lato imprese, come opportunità di inserire personale qualificato e di creare occasioni aggiuntive di innovazione.

La contestualizzazione e l'unicità del singolo percorso/progetto rappresentano, in ogni caso, il "valore aggiunto" di questa forma di intervento, reso

evidente soprattutto rispetto ai dottorati di ricerca: quella che si potrebbe definire come la "personalizzazione formativa".

Sotto il profilo del metodo, lo sviluppo delle competenze dell'apprendista avviene combinando in maniera specifica caso per caso il contributo di soggetti diversi e l'apprendimento in contesti differenti; sotto il profilo del risultato, al termine del percorso, l'apprendista ha sviluppato un mix di competenze rispondente alla specifica situazione aziendale e l'azienda ha formato per un periodo lungo una persona all'interno dei propri processi produttivi.

Figura 1 – flusso della policy

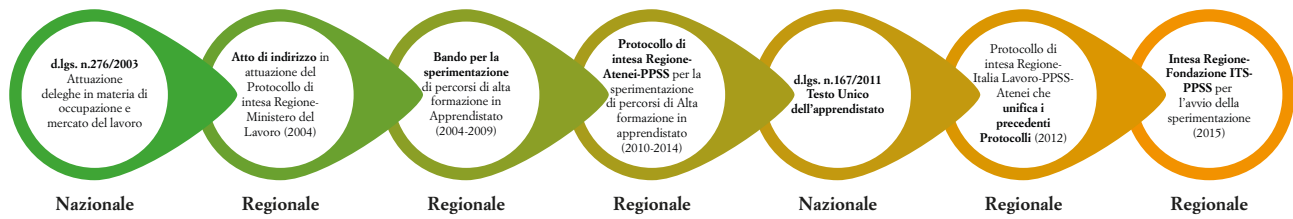


Figura 2 – iter procedurale dell'apprendistato professionalizzante: spunti critici di riflessione ed elementi innovativi



1.2 Aree di innovazione

L'analisi dei tre modelli di apprendistato consente di evidenziare alcune aree di innovazione e al loro interno aspetti che rappresentano delle vere e proprie dimensioni sperimentali, nuove nelle finalità e nella realizzazione, cui si riconducono singoli elementi, aspetti o ruoli dell'attuazione della politica.

1.2.1 Governance

L'apprendistato in Piemonte può essere visto come una sorta di macrosistema, composto da tre sottosistemi, tre modelli, molto diversi tra loro dal punto di vista programmatico e attuativo, nonché degli obiettivi.

Il tema della *governance* assume, in questo contesto, significati diversi, identificandosi con elementi differenti della *policy* (di contenuto, di obiettivo, più spesso di processo), il cui tratto caratterizzante è la funzionalità e l'efficacia per l'attuazione dell'apprendistato.

Dal punto di vista sostanziale, il concetto stesso di *governance* assume una connotazione innovati-

va nello specifico contesto di riferimento non tanto – o non soltanto - negli elementi caratterizzanti, quanto piuttosto nel **ruolo** che ciascuno di essi ha avuto e nelle specifiche modalità adottate nel dare forma e concretezza a quell'insieme di rapporti, quel modello si potrebbe dire, che ha definito la linea programmatica e attuativa dell'apprendistato in Piemonte.

Il ruolo della Regione è risultato pur sempre attivo, talvolta mediando, in altre occasioni facilitando l'incontro di interessi spesso divergenti delle parti sedute al tavolo del confronto, coinvolgendo – ed è questo che viene più riconosciuto come elemento “vincente” - in un costante dialogo la politica, le parti sindacali e datoriali. La concertazione rappresenta, da sempre, ancora prima che un meccanismo (talvolta espressamente previsto dal dettato normativo), una logica di confronto che vede nella condivisione di contenuti e regole con i soggetti portatori di interessi sul territorio un passaggio imprescindibile per conferire una maggiore robustezza ai provvedimenti assunti.

In ogni caso, si riconosce che la concertazione “non è sempre stata facile”, anche nel gioco degli equilibri all’interno delle singole parti, in cui alcune anime sono – o si sentono – meno rappresentate o presenti. Una sede storica di dialogo sugli indirizzi della politica (e delle politiche del lavoro più in generale), in cui tali meccanismi di confronto e di mediazione sono emersi con maggiore evidenza, è la Commissione Regionale di Concertazione: al suo interno, il confronto tra le parti sindacali e datoriali, in rappresentanza dei diversi settori produttivi (industria, commercio, artigianato, agricoltura e cooperazione) ha prodotto indicazioni che sono state recepite nelle norme e negli atti di indirizzo. Nell’ambito dell’apprendistato di alta formazione e ricerca, poi, un interlocutore strategico è rappresentato dagli atenei, e in specie l’Università degli Studi di Torino e il Politecnico di Torino.

Gli atenei, in quanto portatori di *know how*, relazioni di fiducia sul territorio e una rete di rapporti con il mondo imprenditoriale ormai consolidato (soprattutto nel caso del Politecnico), hanno potuto “mettere sul tavolo” un’esperienza strategica e partecipare al confronto con gli altri attori del sistema, specie con le macro rappresentanze imprenditoriali.

Gli atenei sembrano peraltro riconoscersi il merito di aver creduto nelle potenzialità dello strumento, nonostante i numeri di percorsi di laurea e di dottorato attivati in questi anni ancora contenuti (i master meritano, ovviamente, un discorso a parte), evidenzino invece la necessità di un ulteriore sforzo in questa direzione, anche contro resistenze interne di tipo organizzativo/amministrativo e di mentalità degli stessi studenti, verso i quali la comunicazione non è stata particolarmente mirata.

Il bilancio di quanto realizzato fino ad ora è, nel complesso, positivo ma che lascia alcuni margini di miglioramento per l’azione regionale.

La scelta di supportare i processi decisionali anche attraverso la condivisione delle informazioni ha senza dubbio facilitato la creazione prima e, poi, il mantenimento del sistema di *governance*, assicurando la disponibilità delle informazioni strategiche all’interno della rete attuativa e in un meccanismo virtuoso di informazione – coinvolgimento – legittimazione. Il punto centrale che accomuna le osservazioni di numerosi interlocutori e che rappresenta un nodo importante cui vengono ricondotti i problemi di attuazione riguarda, in particolare, la limitata conoscenza dello strumento sul territorio, proprio presso i soggetti che dovrebbero farvi ricorso: imprese, consulenti del lavoro e famiglie/

apprendisti. L’informazione rappresenta con ogni evidenza una delle aree di miglioramento del modello di apprendistato regionale: nonostante si riconosca il notevole sforzo di informazione sul territorio regionale in fase di avvio della politica e delle sperimentazioni.

1.2.2 Sviluppo delle competenze

La definizione “sviluppo delle competenze” comprende tutti gli elementi che girano intorno ai percorsi formativi previsti dai contratti di apprendistato e che attengono alla definizione dei contenuti, alle modalità di erogazione, ai soggetti coinvolti e alle modalità di interazione. È stato individuato, quindi, un primo nucleo di dimensioni, che hanno guidato, come descritto nel paragrafo precedente, l’individuazione prima e, in seguito, il confronto con i testimoni privilegiati:

- ruolo e funzioni del referente didattico/coordinatore formativo;
- modalità di erogazione della formazione;
- co-progettazione didattica tra istituzione formative/educativa e impresa;
- valorizzazione del ruolo formativo dell’impresa;
- flessibilità e personalizzazione dei percorsi formativi.

Nei **percorsi attivati all’interno dell’apprendistato professionalizzante**, si ritrovano i presupposti di processo per un tentativo di rendere fattivo, un modello alternativo.

Il modello attraverso il quale:

- vengono individuate figure dedicate e formate *ad hoc* all’interno delle agenzie formative (cui si è richiesto un investimento notevole in tale direzione);
- si progettano i contenuti della formazione in azienda, qualitativamente migliore in quanto più vicina all’esperienza lavorativa e contestualizzata;
- le imprese manifestano, nella progettazione della formazione, una maggiore disponibilità a mettersi in gioco e a credere nell’apprendistato come strumento di crescita anche per l’impresa.

Il punto centrale sembra essere, di nuovo, il rapporto tra agenzia formativa e impresa e l’investimento richiesto per rendere fluidi i meccanismi attuativi dei percorsi formativi nei vari momenti, dalla redazione del Piano formativo individuale alla progettazione e all’erogazione della formazione.

Nei **percorsi per la qualifica e il diploma professionale** l'agenzia formativa rappresenta il fulcro del modello, del quale si pone al centro, assicurando il collegamento tra l'azione pubblica, i destinatari e le imprese a supporto del successo formativo degli apprendisti.

In particolare, il coordinatore è una figura poliedrica che riassume in sé una vasta gamma di competenze, di tipo organizzativo, formativo/didattico e psicologico; unisce le esigenze tra il sistema formativo, da un lato, e gli apprendisti e le imprese, dall'altro, tenendo le redini di un complesso sistema di rapporti e di equilibri necessari alla positiva conclusione dei percorsi.

Si evince un grande investimento, di tempo e di energie, nel rapporto con le imprese, quale elemento fondamentale per la buona riuscita dei percorsi. I passaggi più delicati sembrano essere, in particolare, l'instaurazione di un rapporto fiduciario con l'impresa, che passa attraverso anche la veicolazione di informazioni sugli obblighi legati al contratto che nella maggioranza dei casi le imprese non conoscono e verso i quali non sono disposte a investire, se non nella misura strettamente necessaria (attraverso la figura del tutor aziendale).

C'è un problema, oggettivo, di capacità, legato alla dimensione d'impresa e alla sua strutturazione - si tratta, per lo più, di piccole e medie imprese, a conduzione familiare - che rende complicato per molte di queste poter dedicare tempo e risorse alla gestione dei percorsi e, quindi, necessario un intervento molto significativo da parte del coordinatore formativo.

Si potrebbe dire che le imprese abbiano fino ad ora creduto poco nelle potenzialità e nelle opportunità legate all'apprendistato, anche nei casi - e sono molti su tutto il territorio regionale - di familiarità tra apprendisti e datori di lavoro. I limiti e le incombenze legate allo strumento sembrano, con ogni probabilità, più evidenti e più forti nel demotivare le imprese rispetto ai suoi vantaggi, come testimonierebbe il limitato successo in termini di utilizzo. Le soluzioni alternative - e innovative - alla didattica frontale che le agenzie e i coordinatori formativi sono stati chiamati a trovare rappresentano un elemento di estremo interesse, in quanto esempio di come l'innovazione possa rappresentare un reale valore aggiunto nella pratica concreta dell'attuazione della politica e di supporto alla realizzazione dei suoi obiettivi. Qui rientrano scelte che riguardano tanto la composizione delle classi - le cosiddette multiclassi, miste per età e di percorsi di qualifica degli allievi, e gruppi ristretti - quanto la didattica

in senso stretto, attraverso metodologie e strumenti adattati alle situazioni: lezioni interattive, apprendimento cooperativo, studio di casi, proposta di materiali didattici alternativi a supporto degli argomenti del programma, utilizzo della formazione a distanza (nei casi di problemi logistici, registrati in alcuni territori, di raggiungimento delle sedi formative da parte di alcuni allievi), personalizzazione dei percorsi, la presenza di docenti sensibili e con esperienza di percorsi e allievi a rischio di abbandono. Si tratta di soluzioni che hanno richiesto un impegno di risorse e un grande lavoro di progettazione, preparazione e adattamento che, tuttavia, sembra aver permesso di sostenere la permanenza degli apprendisti in percorsi altrimenti destinati al fallimento.

Per i **percorsi di alta formazione e ricerca**, il modello ha mantenuto negli anni sul versante dell'offerta formativa:

- flessibilità e personalizzazione dei percorsi;
- organizzazione della didattica basata sulla collaborazione tra le funzioni proprie del tutore aziendale e le attività di formazione realizzate presso l'Istituzione universitaria;
- contestualizzazione della formazione formale rispetto alla realtà dell'impresa;
- sviluppo di metodologie di apprendimento di tipo esperienziale all'interno dell'impresa;
- valore aggiunto rispetto alle attività formative previste dalla programmazione ordinamentale degli Atenei.

Il ruolo forte degli atenei, la collaborazione tra questi e l'impresa, soggetto attivo, che investe nel conseguimento del titolo di studio da parte dell'apprendista, all'interno del percorso sono elementi "sperimentali" portati qui a sistema, qualificandolo in modo sempre più significativo con il passare degli anni e con l'esperienza acquisita.

L'elemento fondante del sistema piemontese di apprendistato di alta formazione e ricerca sembra quindi essere il binomio ateneo-impresa: una sorta di asse sul quale si innesta un processo di collaborazione/confronto per l'intero iter formativo.

Tale binomio, tuttavia, non ha assunto, a parità di importanza, la medesima valenza e intensità in relazione ai risultati ottenuti in tutti i tipi di percorsi oggetto di approfondimento né, a loro interno, in tutte le esperienze.

Ciascun tipo di percorso può essere, in questo senso, considerato un mondo a sé quanto a modalità di attivazione, processi di interazione e di grado di

confronto sulla progettazione formativa, esiti in termini di efficacia e di valore aggiunto.

Il master sembrano costituire, con ogni evidenza, i meccanismi più rodati, nonché le esperienze di maggiore successo, da punto di vista dei numeri – poiché permettono di coinvolgere molti apprendisti nel corso di molteplici edizioni.

La didattica innovativa si traduce nell'uso di tecnologie e di elementi di flessibilità quali piattaforme multimediali e il *complex learning* e la videoconferenza, finalizzati alla semplificazione delle modalità di accesso ai contenuti dei percorsi da parte di un platea potenzialmente vasta di iscritti o alla ricerca, anche qui, di modalità meno tradizionali (“... Ortodosse”) di rapporto docente- discente, attraverso lezioni di carattere meno frontale, una didattica collaborativa ed esperienziale e l'individuazione di tematiche o situazioni da approfondire affini all'ambito lavorativo (i cosiddetti casi di studio).

Il ruolo di enti formativi terzi, ‘di raccordo’ tra atenei e imprese, ha reso anche su questo versante più fluidi i meccanismi di comunicazione con le imprese, portando a sistema concetti come quello di “*co-design*” e di co-realizzazione di percorsi che rappresentano un valore aggiunto per la riuscita dei percorsi stessi, nonché un “grande passo avanti” per l'ateneo, poiché raccorda le competenze presenti all'interno delle imprese e le conoscenze tecnologiche presenti all'interno degli atenei in “un mix ideale per accompagnare i giovani attraverso un percorso di alta formazione”.

Un valore aggiunto che si traduce, in termini di contenuti, nell'accento posto sulle competenze manageriali quali necessario complemento alle competenze di carattere tecnico/tecnologico di cui l'ateneo è detentore: su questo terreno il *gap* attualmente rilevato è ampio, come ampio appare il bisogno percepito da parte delle imprese.

Per i dottorati, i percorsi attivati – molto spesso su richiesta esplicita dell'impresa – sono dunque connotati da una forte unicità, poiché unici sono i progetti di ricerca, e da una forte personalizzazione dei meccanismi e dei processi di comunicazione/interfaccia tra i due contesti, al cui centro vi sono le figure del ricercatore e del tutor aziendale e la loro capacità di tracciare gli obiettivi di ricerca in modo efficace, in modo da determinare la riuscita del percorso, in modo coerente rispetto agli obiettivi di entrambi i soggetti coinvolti (impresa e dottorando/a).

Il dottorato è uno strumento sul quale si vorrebbe, in prospettiva, puntare verso quel modello di “dottorato industriale” che dovrebbe far convergere

l'iniziativa privata e la ricerca pubblica. All'interno degli stessi atenei (e, in specie, si sottolinea, il Politecnico), lo strumento appare non sufficientemente pubblicizzato e valorizzato. Sembra, quindi, confermata la difficoltà di convogliare le informazioni a una platea di studenti e dottorandi potenzialmente interessata da uno strumento utile di avvicinamento al mondo del lavoro ma, nei fatti, non molto motivata ad utilizzarlo, spesso per rigidità o disinteresse nel fare ricerca in ambito privato.

Per contro, l'investimento da parte delle imprese appare rilevante. Nei casi osservati – imprese di grandi dimensioni, per le quali la ricerca ha un ruolo essenziale - i percorsi, costruiti *ad hoc* sulla base delle proprio esigenze di ricerca, vengono seguiti con attenzione, ricalibrati *in itinere* sulle necessità dell'azienda e i risultati monitorati con attenzione e cura, in alcuni casi da *tutor* con precedente esperienza di dottorato. Un'impresa che “ci crede”, che crede nel valore della formazione delle persone quale investimento reale per il futuro, è una condizione imprescindibile per la riuscita dei percorsi di alta formazione in apprendistato. Spesso le imprese che attivano questi percorsi credono, in qualche modo, anche nello strumento dell'apprendistato in quanto tale e lo utilizzano come principale canale di reclutamento di personale qualificato, a tutti i livelli.

1.2.3 Semplificazione

La semplificazione ha rappresentato il concetto guida di un processo attuativo, parallelo a quello normativo - di continua ricerca di soluzioni pratiche, il più possibile innovative, a problematiche riguardanti le modalità di gestione dei percorsi formativi che coinvolge le amministrazioni regionali e provinciali, gli operatori del sistema formativo ed educativo e le imprese.

Al centro di tutti i processi gestionali c'è il **sistema informativo**, quale strumento principale di organizzazione, gestione e rendicontazione dei percorsi formativi, con il quale si interfacciano tutti gli attori coinvolti: le agenzie formative per l'attivazione e la gestione dei percorsi di qualifica; gli atenei per l'iter dalla domanda di finanziamento alla rendicontazione delle attività. E' stato realizzato negli anni un ingente investimento da parte della Regione finalizzato a dotare dapprima il modello stesso di un'ossatura informatizzata dedicata per la gestione dei processi attivati e, in seguito, ad apportare interventi di carattere migliorativo/innovativo sulla base dei problemi emersi in corso d'opera e delle modifiche intervenute nel quadro normativo nazionale e regionale.

Il sistema informativo è, quindi, il principale terreno di innovazione dell'azione regionale in questa accezione specifica. In questo senso, il sistema informativo rappresenta un reale strumento di semplificazione poiché attraverso un serie di automatismi, solleva le imprese da incombenze gestionali e burocratiche, che altrimenti appesantirebbero il processo di attivazione dei contratti e dei percorsi formativi.

In particolare:

- la disponibilità immediata per l'ATS dei dati dell'impresa e dell'apprendista assunto (funzionale al contatto immediato e all'avvio del percorso formativo) nel caso dei percorsi qualifica e diploma professionale;
- l'accessibilità immediata, per l'impresa, al catalogo provinciale di riferimento per l'iscrizione dell'apprendista al corso e, specularmente, per l'ente ai dati dell'apprendista, che può essere inserito in percorsi differenziati sulla base del titolo di studio e dell'eventuale presenza di crediti formativi precedenti, nel caso del professionalizzante;
- la mancanza totale di oneri per l'impresa, nell'ambito della compilazione dei progetti e della presentazione delle relative domande di finanziamento nel caso dei percorsi di alta formazione e ricerca sono tutti esempi concreti di implementazione di meccanismi a supporto della fluidità del sistema gestionale della politica, sostenuta, negli ultimi anni, anche dall'avvio, sempre a carattere sperimentale, da parte della Città Metropolitana della de-materializzazione della documentazione attuativa/procedurale in relazione all'apprendistato professionalizzante.

Su un altro versante, parallelo ma strettamente connesso, elementi di semplificazione gestionale sono stati introdotti nell'ambito delle procedure burocratiche: dalla rendicontazione delle spese sostenute dai soggetti attuatori e beneficiari, alla compilazione dei moduli per la registrazione delle attività e dei dati degli apprendisti, alla compilazione dei registri relativi all'attuazione dei moduli presso istituzioni formative/educative e imprese. Particolarmente significativa appare qui l'adozione del principio di semplificazione dei costi nella rendicontazione delle spese sostenute attraverso l'introduzione delle Unità di Costo Standard (UCS) nei primi due livelli con la prospettiva di estenderne l'utilizzo anche alle attività di alta formazione e ricerca.

Sul versante delle imprese, se è vero che per le aziende gestire l'apprendistato è un costo, è altrettanto vero che le imprese – e soprattutto quelle che partecipano ai percorsi di alta formazione – risultano quasi del tutto esonerate dalla maggior parte degli adempimenti legati alla presentazione, attivazione e gestione dei percorsi, demandata interamente all'Ateneo.

Lo sforzo di rendere sempre più “agile” la politica per l'apprendistato si è diretto soprattutto a rendere appetibile lo strumento, sollevando le imprese proprio da tutte le questioni burocratiche legate in particolare alla gestione della formazione interna, che potenzialmente pesano soprattutto su quelle realtà medio piccole interessate dall'attivazione dei contratti di primo livello, ora maggiormente in difficoltà.

2. L'apprendistato in Piemonte, un sistema in evoluzione

2.1 Il nuovo apprendistato in Piemonte. La programmazione regionale di fronte alle sfide del sistema di alternanza

Il quadro giuridico derivante dalla nuova normativa in materia di apprendistato, definito dalla legge n. 183/2014 (*Jobs Act*), ha posto, come si è visto, le basi per una revisione delle due forme di apprendistato a finalità formativa contemplate dal Testo Unico del 2011. Le previsioni del Decreto attuativo in materia, il d.lgs. n.81/2015, rimandano alla necessità di un rilancio dell'apprendistato formativo che passi attraverso la strutturazione di una sorta di via italiana al cosiddetto “sistema duale”, in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.

Il nuovo modello di apprendistato formativo – che vede l'ampliamento delle finalità del primo livello anche all'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore e del diploma di scuola secondaria superiore (art. 41, co.2, lett.a) e, il rafforzamento di quello di terzo tipo, destinato alla formazione universitaria (master, lauree triennali e specialistiche, dottorati di ricerca), all'attività di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (art. 41, co.2, lett. c). – prevede l'integrazione organica dei due livelli al fine di integrare “in un sistema duale, formazione e lavoro”.

Dal punto di vista sostanziale, gli elementi di fondo rintracciabili in questo nuovo modello, che si propone di rafforzarne la specificità al fine di porre rimedio alla limitata diffusione del suo utilizzo legata a quello che viene definito come “il disallineamento endemico tra le competenze acquisite con l’apprendimento scolastico e le concrete competenze professionali richieste dalle imprese e dal mercato del lavoro italiano” [9], sembrano essere riconducibili ai seguenti:

- la prevalenza dell’asse impresa-istituzione formativa/educativa come presupposto dell’attivazione dei contratti di apprendistato per il conseguimento del titolo di studio a livello secondario di istruzione e formazione e terziario;
- la connessa centralità della formazione, in virtù della quale l’apprendista è prima di tutto, che dal punto di vista temporale, uno studente;
- l’alternanza scuola-lavoro come unica modalità di conseguimento dei titoli di studio in apprendistato, grazie alla pari dignità conferita all’apprendimento in impresa rispetto a quello presso l’istituzione scolastica o formativa;
- la previsione di forme di flessibilità e di semplificazione finalizzate ad agevolare l’accesso all’apprendistato e di misure incentivanti rivolte alle imprese, nella cui direzione si muove, peraltro, un altro decreto attuativo della legge n.183/2014, il d.lgs. n.150/2015 [10], che prevede, sul primo versante, la disciplina dei principi generali in materia di politiche attive per il lavoro allo scopo di costruire percorsi adeguati per l’inserimento e il reinserimento delle persone nel mercato del lavoro. Sul secondo versante, introduce il riordino del sistema degli incentivi all’occupazione, prevedendone di specifici per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale nella direzione,

già tracciata dal Decreto n. 81/2015, dell’abbattimento del costo del lavoro [11].

L’avvio della sperimentazione nazionale a supporto del nuovo sistema duale testimonia il grande investimento che il Ministero del Lavoro sta facendo in termini di presidio, insieme alle amministrazioni regionali, dei processi di *governance* locale per la costruzione di modelli condivisi quali basi su cui consolidare il nascente sistema duale. Il progetto sperimentale su “Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell’ambito dell’Istruzione e Formazione Professionale”, approvato in sede di conferenza Stato-Regioni nel mese di settembre 2015 segna il concretizzarsi di tale investimento.

Su questi temi, anche in coerenza a quanto previsto dallo Schema di Decreto Interministeriale di attuazione del Decreto n. 81/2015 [12] - che mira a conferire omogeneità alle procedure di attuazione dell’apprendistato finalizzato all’acquisizione di una qualificazione nell’ambito di un sistema duale rispetto alla definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di primo e di terzo livello - la Regione ha avviato una riflessione sull’architettura – che presenta elementi di novità, ma anche numerosi di continuità rispetto al passato - dei modelli di apprendistato regionali nei prossimi anni.

Nell’ambito di una cornice normativa che inevitabilmente ne condiziona i gradi di libertà, l’Amministrazione regionale ha avviato la definizione delle nuove linee di indirizzo delle politiche per l’apprendistato nell’ambito di una disciplina che si propone di delineare – in coerenza con la nuova articolazione in Apprendistati finalizzati al rilascio di un titolo di studio e finalizzati a una qualificazione professionale – in modo organico le linee di intervento dell’azione regionale, i percorsi finanziati, i *target* e la strutturazione del sistema, che si sostanzieranno in seguito in specifici atti di programmazione.

9 Luigi Bobba, Jobs Act: le novità dell’apprendistato e “la via italiana al sistema duale”, 2015, www.nuovi-lavori.it.

10 Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00162) (GU n.221 del 23-9-2015 Suppl. Ordinario n. 53).

11 Il testo del decreto prevede, nello specifico: a) l’abolizione del contributo previsto a carico dei datori di lavoro in caso di licenziamento dell’apprendista; b) la riduzione dell’aliquota aliquota contributiva – di cui all’art. 1 co. 773 della legge 296/2006 - prevista per le aziende con più di 9 dipendenti, che passa dal 10% al 5%; c) l’abolizione del contributo dello 0,30% sulle retribuzioni per la formazione continua; d) il riconoscimento dello sgravio dei contributi a carico dei datori di lavoro di finanziamento dell’Aspi per le imprese artigiane.

12 “Schema di decreto interministeriale concernente disposizioni attuative in materia di apprendistato ai sensi dell’articolo 46, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, per il quale è stata sancita l’intesa in Conferenza Stato -Regioni del 1 ottobre 2015.

2.2 Considerazioni conclusive, i futuri scenari per l'apprendistato tra continuità e innovazione

Se guardiamo in prospettiva, sempre tenendo sullo sfondo il disegno del Decreto 81, alcune possibili **linee di sviluppo** che capitalizzino, ma anche *rilancino*, quanto sintetizzato nella tavola qui sopra possono essere le seguenti:

- Area della *governance*: questa area di innovazione è importante per tutte le tipologie di apprendistato ed in tutte le sue dimensioni, almeno per quelle validate nell'ambito di questa valutazione, in quanto essa "fa il sistema" (si potrebbe quasi dire che "la *governance* è il sistema"), garantendo la giusta dinamica tra la necessaria differenziazione che deve esistere tra le varie tipologie (e il Decreto 81 articola ulteriormente le filiere/tipi possibili) e la riconduzione delle diverse tipologie a un intervento regionale organico.
- Area dello **sviluppo delle competenze**. Rispetto a questa area la differenziazione per tipologia di apprendistato è fondamentale e in questa chiave la pista di lavoro più rilevante è quella dell'investimento strategico su **un soggetto-pivot o trainante o fulcro** (o una coppia al massimo di soggetti) **per tipologia di apprendistato** (o per tipo, se del caso) al quale affidare nel modello attuativo effettivo la responsabilità prevalente, in quanto portatore di interesse prioritario, della attuazione e del successo del singolo percorso (ad esempio: l'ente di formazione/la scuola/l'istituzione educativa nell'apprendistato per la qualifica/diploma professionale/diploma di istruzione secondaria superiore; l'azienda – o comunque l'organizzazione "di lavoro" per l'apprendistato professionalizzante; il bino-

mio università/ITS e azienda/e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca).

- Area della **semplificazione gestionale**: come già anticipato, la strada da percorrere è probabilmente quella del consolidamento e/o perfezionamento del sistema dei costi standard per funzioni/componenti standard con la consapevolezza che quella della *semplificazione gestionale* è un'area dinamica nella relazione tra Regione ed istituzioni educative e formative, da un lato, e tra Regione e aziende, dall'altra.
- Vi è, infine, un'area non indicata tra quelle innovative oggetto dell'analisi che invece emerge come potenzialmente interessabile a logiche ed approcci diversi da quelli usuali. Si tratta dell'area della **informazione e comunicazione intelligente sull'apprendistato** e sulle sue potenzialità al fine, ed è davvero un dato *costante* nel tempo, di promuoverlo presso i suoi possibili utilizzatori. Questa operazione si è tradizionalmente rivolta alla domanda di lavoro, essendo l'apprendistato un "contratto di lavoro", ed ai suoi *consiglieri* (consulenti del lavoro, commercialisti...) ma è stata rivolta meno ai/alle potenziali apprendisti/e. Pertanto, l'area della informazione e comunicazione **ai potenziali apprendisti/e**, affinché "chiedano" o almeno "prendano in considerazione l'ipotesi di chiedere di essere assunti come apprendisti/e", potrebbe essere un fronte sul quale provare a fare operazioni *nuove* (anche per forma, modalità, contenuti e *targeting*) rispetto al passato, anche nella logica di un bilanciamento rispetto ad una declinazione quasi esclusivamente *demand-driven* dell'apprendistato.

