

Anno 11 | Numero 5
Settembre-Ottobre 2011

Apprendistato, il nuovo contratto per l'occupazione dei giovani

Europa

Modelli di apprendistato in Europa

Italia

Dal "vecchio" al "nuovo" apprendistato in Italia

Il progetto AMVA per l'inserimento lavorativo dei giovani

L'apprendistato dopo la riforma del Testo Unico. Spunti per una riflessione

Il nuovo apprendistato e le Pmi

Regioni

L'apprendistato delle Regioni e Province autonome: tra passato, presente e futuro

FOP



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

Apprendistato, il nuovo contratto per l'occupazione dei giovani

Europa

Modelli di apprendistato in Europa

Italia

Dal "vecchio" al "nuovo" apprendistato in Italia

Il progetto AMVA per l'inserimento lavorativo dei giovani

L'apprendistato dopo la riforma del Testo Unico. Spunti per una riflessione

Il nuovo apprendistato e le Pmi

Regioni

L'apprendistato delle Regioni e Province autonome: tra passato, presente e futuro

FOP

Anno 11 | Numero 5
Settembre-Ottobre 2011



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



FOP – FORMAZIONE ORIENTAMENTO PROFESSIONALE – NUMERO 5, SETTEMBRE-OTTOBRE / 2011

RIVISTA BIMESTRALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

VIA FORNOVO 8 – PAL. C – 00195 ROMA

ISCRITTA AL TRIBUNALE DI ROMA CON IL N. 387 DEL 10 OTTOBRE 2006

STAMPA: I.P.Z.S. SPA, STABILIMENTO SALARIO – VIA SALARIA 691, ROMA

DIRETTORE RESPONSABILE: PAOLA PADUANO

COORDINAMENTO EDITORIALE E VIDEOIMPAGINAZIONE: RTI MICROMEDIA SRL - WESTMINSTER SRL

COORDINAMENTO REDAZIONALE: PAOLA PATASCE, ANDREA FALCONE

VIA FORNOVO 8 – PAL. C – 00195 ROMA. TEL. 06/46834096 FAX 06/46834984

QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO IN REDAZIONE L'11 APRILE 2012

GLI AUTORI DEGLI ARTICOLI CONTENUTI IN QUESTA PUBBLICAZIONE SONO I SOLI RESPONSABILI DELLE IDEE E DELLE OPINIONI IVI ESPRESSE. QUESTE NON RIFLETTONO LA POSIZIONE DEGLI ENTI DI APPARTENENZA NÉ DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

In questo numero:

Apprendistato, il nuovo contratto per l'occupazione dei giovani

PRESENTAZIONE	5
<i>Paola Paduano</i>	

EUROPA

MODELLI DI APPRENDISTATO IN EUROPA	7
<i>Sandra D'Agostino, Isfol</i>	

ITALIA

DAL "VECCHIO" AL "NUOVO" APPRENDISTATO IN ITALIA	19
<i>Enrica Carminati, Serena Facello e Lisa Rustico, Università degli Studi di Bergamo</i>	

IL PROGETTO AMVA PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI GIOVANI	36
<i>Marianna D'Angelo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali</i>	

L'APPRENDISTATO DOPO LA RIFORMA DEL TESTO UNICO. SPUNTI PER UNA RIFLESSIONE	40
<i>Francesco Lauria, Cisl - Dipartimento mercato del lavoro</i>	

IL NUOVO APPRENDISTATO E LE PMI	45
<i>Armando Occhipinti, Confapi</i>	

REGIONI

L'APPRENDISTATO DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME: TRA PASSATO, PRESENTE E FUTURO	48
<i>Alessandro Compagnino, Regione Toscana - Direzione generale competitività del sistema regionale e sviluppo delle competenze, Area di coordinamento formazione, orientamento e lavoro</i>	

APPROFONDIRE CON POF

<i>a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi</i>	58
LEGGENDO	58
NAVIGANDO	61

FOP SEGNA LA

<i>a cura di Keiri Becherelli</i>	64
DETTO E FATTO	64
IN AGENDA	65

BUONE PRATICHE FSE

<i>a cura di Simona Pizzuti</i>	66
---------------------------------------	----

IL MINISTERO RISPONDE

<i>a cura di Paola Patasce</i>	70
--------------------------------------	----

Presentazione

Come emerge dal XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, pubblicato a dicembre 2011 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e realizzato con la collaborazione fra Inps e Isfol, il contratto di apprendistato registra gli effetti negativi della congiuntura economica, così severa in termini occupazionali, proprio sulle fasce di età più basse. L'apprendistato, però, ha un peso rilevante nell'ambito delle politiche del lavoro, che il decreto legislativo n. 167 del 2011 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato) intende confermare e stimolare per favorire il passaggio tra formazione professionale e mercato del lavoro.

In questo numero, la sezione "Europa" presenta un'analisi che mette a confronto i modelli di apprendistato utilizzati da Francia, Germania, Inghilterra e Italia, evidenziando la presenza di elementi di convergenza fra i sistemi, ma anche di aspetti specifici e distintivi. Nei modelli dei tre Paesi europei presi in considerazione, il percorso formativo viene definito in relazione a standard professionali e/o formativi, al contrario di quanto avviene in Italia, dove nelle pratiche di utilizzo dell'apprendistato ha sempre prevalso l'attenzione all'inserimento nel mercato del lavoro piuttosto che alla formalizzazione del processo di formazione. Anche rispetto a questo elemento la piena implementazione del Testo Unico dovrebbe consentire di fare passi in avanti e di colmare la distanza dagli altri Paesi con la definizione di un sistema di standard professionali.

Nella sezione "Italia" viene ripercorso il quadro normativo che finora ha disciplinato l'apprendistato, sino alla predisposizione del Testo Unico, il quale in soli sette articoli raccoglie l'intera disciplina in materia, riproponendo le tre tipologie già vigenti, rivisitate, però, con l'obiettivo di renderle immediatamente e facilmente operative; e introducendo una quarta tipologia, rivolta alla riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi. Si colloca in questo nuovo contesto di rilancio dell'apprendistato il progetto "Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale" con il quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali intende promuovere e creare nuova occupazione, facilitando l'inserimento lavorativo dei giovani attraverso la formazione on the job.

Anche le Parti sociali accolgono positivamente la riforma dell'apprendistato attuata con il Testo Unico del 2011. Il rilancio di questo contratto, nelle sue tre tipologie, è infatti un tassello fondamentale per un mercato del lavoro che esca dalla crisi più equo, trasparente ed efficiente.

Il nuovo apprendistato viene, inoltre, analizzato dal punto di vista delle Piccole e medie imprese, anche in considerazione della rilevanza che la nuova normativa attribuisce alle Parti sociali attraverso la presenza della contrattazione collettiva nella disciplina generale.

A livello locale, vengono presentati, nella sezione “Regioni”, una serie di dati che analizzano la distribuzione territoriale della diffusione del contratto, delle assunzioni in apprendistato nel corso degli anni dal 2001 al 2010 e della formazione in apprendistato. Una breve analisi descrittiva, infine, le competenze regionali come ridisegnate nel Testo Unico, con riferimento alla definizione degli standard formativi per l'apprendistato di primo livello, per l'apprendistato in alta formazione e la competenza contrattuale con riferimento all'individuazione degli standard professionali per l'apprendistato di secondo livello e di ricerca.

Paola Paduano

*Direttore Generale, Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro
Ministero del lavoro e delle politiche sociali*

Modelli di apprendistato in Europa

Sandra D'Agostino, Isfol

INTRODUZIONE

Il sistema di apprendistato italiano ha caratteristiche che sono decisamente originali rispetto ad altri sistemi europei, spesso più noti all'estero e ben più studiati. Allo stesso tempo, nelle riforme operate negli ultimi anni è possibile rintracciare un progressivo avvicinamento agli altri modelli, al fine di coglierne gli spunti migliori.

Il contributo che segue descrive in maniera sintetica i principali modelli europei che rappresentano approcci differenziati all'apprendistato, specifici e consolidati. I Paesi presi in esame sono: Francia, Germania e Regno Unito. Per ciascun Paese viene dapprima fornita una breve descrizione che intende mettere in luce le principali caratteristiche dello strumento, in relazione al mercato del lavoro e al sistema di istruzione e formazione, specificandone i requisiti di accesso e le finalità. Segue una breve analisi comparativa, che mette a confronto gli elementi di descrizione dei tre modelli, introducendo come ulteriore elemento di analisi anche il sistema italiano di apprendistato, in particolare con riferimento all'ultima riforma operata dal Testo Unico.

Il testo è una sintesi dei risultati di

una ricerca molto più ampia condotta dall'Isfol negli ultimi anni, di cui sono in via di pubblicazione i risultati.

L'APPRENDISTATO IN FRANCIA PER IL CONSEGUIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO

Possono accedere all'apprendistato i giovani francesi che hanno completato il ciclo obbligatorio dell'istruzione, composto dalla scuola elementare di durata quinquennale e dal *collège* di durata quadriennale. Generalmente dunque si può entrare in apprendistato dai 16 anni di età fino ai 25 anni.

L'apprendistato francese è pienamente inserito nel sistema educativo come modalità che consente di proseguire gli studi nell'istruzione secondaria o terziaria, al pari e in alternativa all'istruzione a tempo pieno. L'apprendistato conserva anche la natura di contratto di lavoro, che consente di conseguire:

- i titoli del sistema educativo rilasciati generalmente al termine dei percorsi dell'istruzione secondaria o terziaria (anche universitaria);
- altri titoli professionalizzanti registrati nel Repertorio nazionale delle certificazioni professionali.

Infatti il sistema educativo francese si caratterizza per la presenza di una moltitudine di titoli e certificazioni acquisibili, con riconoscimento a livello nazionale, territoriale e/o settoriale; si stima che siano più di 15.000. Per consentire una razionalizzazione di tali titoli e un loro riconoscimento basato su standard minimi, nel 2002 è stato istituito il Repertorio nazionale delle certificazioni professionali (Rncp) in cui progressivamente confluiranno tutte le certificazioni con riconoscimento nazionale.

L'apprendistato prevede la stipula di un contratto scritto tra il datore di lavoro e l'apprendista, o da un suo rappresentante nel caso in cui il giovane sia minorenni. L'apprendista è a pieno titolo un lavoratore e beneficia dei vantaggi di tutti i lavoratori dipendenti.

Il numero di giovani annualmente occupati in apprendistato in Francia negli ultimi anni si è mantenuto intorno alle 420.000 unità, nonostante la crisi, grazie soprattutto alle misure lanciate dal governo a partire dal 2005. La congiuntura economica sfavorevole non ha avuto lo stesso effetto su tutti i livelli di formazione. In particolare, la crescita dello strumento nel corso del decennio ha interessato soprattutto i livelli superiori di istruzione, ovvero quelli terziari che nell'ambito del sistema francese vengono identificati come livelli I e II; di contro, perdono progressivamente terreno, pur rimanendo la quota maggioritaria, gli apprendisti inseriti nei percorsi finalizzati all'acquisizioni di qualifiche tipo il Cap e il Bep, corrispondenti ai livelli V e IV.

	2001	2010
livello V	67,1%	49,4%
livello IV	19,0%	26,3%
livello III	7,6%	14,0%
livelli II e I	6,4%	10,3%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: *Système d'information sur la formation des apprentis (Sifa)*

La durata del contratto di apprendistato può variare da sei mesi a tre anni in funzione della professione e del tipo di diploma da conseguire e deve essere almeno uguale a quella del ciclo di istruzione a tempo pieno che rilascia lo stesso titolo. Gli accordi nazionali di set-

tore definiscono la durata del contratto di apprendistato, l'articolazione dell'alternanza fra azienda e formazione e la retribuzione, determinata come quota percentuale del salario minimo d'ingresso (Smic), variabile in relazione all'età dell'apprendista e alla permanenza in

apprendistato. Il salario dell'apprendista è totalmente esente da imposte sui salari, pertanto il salario netto è pari al salario lordo. È anche esente da imposte sul reddito fino al limite massimo dello Smic.

Tabella 2 - Evoluzione della retribuzione apprendisti per età e per anno di contratto Smic mensile : € 1.365,00 (al 1° gennaio 2011)

1° anno		
Meno di 18 anni*	Da 18 a 20 anni	21 anni e più
25% dello Smic	41% dello Smic	53% dello Smic*
341,25 €	559,65 €	723,45 €
2° anno		
Meno di 18 anni	Da 18 a 20 anni	21 anni e più
37% dello Smic	49% dello Smic	61% dello Smic *
505,05 €	668,85 €	832,65 €
3° anno		
Meno di 18 anni	Da 18 a 20 anni	21 anni e più
53% dello Smic	65% dello Smic	78% dello Smic *
723,45 €	887,25 €	1.064,70 €

L'apprendistato si caratterizza per l'adozione della metodologia dell'alternanza formativa che attribuisce la responsabilità del conseguimento degli obiettivi formativi principalmente a due soggetti: l'impresa che assume l'apprendista e la struttura che eroga la formazione esterna, che nel sistema francese è costituita dal Cfa (*Centre de formation des apprentices*).

La legge di regolamentazione dell'apprendistato impone un monte ore minimo di formazione *off the job* pari a 400 ore annue, erogate nell'ambito dell'orario di lavoro dell'apprendista. Generalmente, al crescere del livello dei titoli aumenta

il numero di ore previste *off the job*; ad esempio sono previste:

- 430 ore l'anno per due anni per la preparazione del Cap o del Bep, che sono i titoli di studio secondari corrispondenti alle qualifiche professionali che si conseguono dopo uno o due anni di corso dopo il completamento del ciclo dell'obbligo;
- 750 ore annue ripartite su due anni per la preparazione del BacPro o del Bts, corrispondenti rispettivamente al diploma secondario professionale e ad un titolo del sistema universitario che si consegue due anni dopo il diploma.

Ciascuno dei diplomi e dei titoli rilasciati nell'ambito del sistema educativo francese, conseguibili anche attraverso l'apprendistato, è istituito tramite un decreto emanato da uno dei ministeri certificatori e definito da un referenziale (*référentiel*) e da altri dispositivi che sono riportati in allegato al decreto stesso:

- referenziale (*référentiel*);
- formazione nell'ambito professionale (*formation en milieu professionnel*);
- regolamento d'esame (*reglement d'examen*);
- definizione delle prove (*definition des épreuves*).

Nell'ambito del referenziale si distinguono generalmente le seguenti parti:

- il *Référentiel des activités professionnelles*, che contiene la descrizione delle specificità professionali, in termini di ambito e contesto professionale, di funzioni e attività, nonché di saperi, conoscenze e competenze professionali; infatti, questo referenziale definisce gli obiettivi professionali da conseguire, che sono poi declinati nel referenziale di certificazione in termini di competenze;
- il *Référentiel de certification*, che descrive le capacità, le competenze e i saperi attestati in una certificazione. Visto il focus sulla certificazione più che sulla formazione, è questo referenziale il documento principale di riferimento per la definizione dei diplomi.

A tali documenti se ne aggiunge generalmente un terzo, ovvero il *Référentiel de formation*, che specifica il percorso formativo necessario per l'acquisizione di un determinato titolo, definito anche come *unités constitutives* del titolo/diploma; in altri casi tale documento è ricompreso negli altri due, considerando che data l'ampia varietà dei titoli e dei diplomi riconosciuti, istituiti nel corso di alcuni decenni, pure l'articolazione degli stessi ha subito delle modifiche.

In particolare è l'allegato denominato *formation en milieu professionnel* (formazione dell'ambito professionale) che, a partire dalla indicazione della durata del periodo di formazione in azienda necessario per il conseguimento del titolo

istituito dal decreto, illustra gli obiettivi e i contesti in cui va realizzata la formazione sul luogo di lavoro. Inoltre, riporta le specifiche relative ai tempi e al ritmo dell'alternanza e definisce le modalità di formazione differenziate per le diverse opzioni di conseguimento di un titolo o di una certificazione professionale.

Le imprese che intendono assumere apprendisti devono possedere alcuni requisiti che riguardano la disponibilità di strutture, attrezzature, strumenti, tecniche, nonché delle condizioni di sicurezza del lavoro relative alle caratteristiche e alle esigenze della formazione in oggetto; inoltre, all'interno dell'organizzazione devono essere disponibili le competenze pedagogiche e professionali necessarie alla formazione della professionalità in oggetto – ovvero è presente un maestro d'apprendistato (*maitre d'apprentissage*).

Il maestro d'apprendistato può essere sia l'imprenditore, sia un altro dipendente dell'impresa stessa. La funzione tutoriale può essere anche ripartita fra più dipendenti che costituiscono una équipe, nell'ambito della quale viene nominato un "maestro d'apprendistato di riferimento" che ha il compito di assicurare il coordinamento del gruppo e la relazione con il Cfa.

Il ruolo del maestro di apprendistato consiste nell'essere una guida e un supporto per l'apprendista, capace di orientarlo nell'impresa e di trasferirgli il contenuto della sua professionalità; inoltre, cura il collegamento tra l'azienda e il Cfa. Essendo in costante contatto con le sedi formative esterne all'azienda,

il maestro di apprendistato è anche a conoscenza del comportamento complessivo tenuto dall'apprendista ed è quindi in grado di esprimere una valutazione in vista dell'eventuale assunzione nell'impresa al termine dell'apprendistato.

Il maestro d'apprendistato nominato dall'azienda deve possedere i seguenti requisiti:

- essere titolare di un diploma e/o di un titolo coerente con le finalità e i contenuti oggetto di trasferimento ed equivalente in termini di livello di complessità;
- dimostrare l'esercizio della professione oggetto del trasferimento da almeno tre anni;
- essere iscritto al Repertorio dei mestieri.

In alternativa, la condizione per essere nominati maestro di apprendistato è possedere un'esperienza professionale almeno di cinque anni nel settore e nella professione oggetto di apprendistato. Al contratto di apprendistato devono essere allegati i documenti che attestano i titoli di studio e/o l'esperienza professionale coerente del maestro d'apprendistato.

I Centri di formazione per l'apprendistato erogano ai giovani apprendisti una formazione di natura generale, tecnica e pratica, al fine di integrare e completare la formazione ricevuta all'interno dell'impresa. Ad esempio, nel caso di apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo dell'istruzione secondaria, nel Cfa i 2/3 dell'orario sono dedicati agli insegnamenti di natura generale (matematica, francese, diritto, economia

e organizzazione, etc.), tecnica (disegno e tecnologia) e all'educazione fisica; l'altro terzo è dedicato all'insegnamento tecnico e pratico in laboratorio. Generalmente, è prevista una settimana di formazione presso il Cfa e due settimane in impresa, oppure una settimana nel Cfa ed una in impresa a seconda dell'ammontare previsto di formazione esterna.

Il sistema francese di apprendistato prevede che, a conclusione del percorso, venga realizzato un esame finale per il conseguimento del titolo. La valutazione finale del percorso di apprendistato si realizza con le stesse modalità previste per i giovani inseriti in altri canali formativi: non esiste un sistema di valutazione e certificazione della professionalità acquisita specifico per l'apprendistato; terminato il percorso, i giovani apprendisti partecipano all'esame finale come i coetanei inseriti in altri percorsi formativi, alle stesse condizioni e nelle stesse modalità.

Il regolamento d'esame costituisce parte integrante di ogni decreto di istituzione di un diploma o di un titolo professionale e al suo interno sono elencate e illustrate la tipologia di prova o di prove e il contenuto della/e stessa/e. Il numero di prove d'esame è differente da qualifica a qualifica.

IL SISTEMA DUALE DELLA GERMANIA

All'età di 16 anni generalmente in Germania i giovani completano la scuola dell'obbligo, dopo aver concluso i quattro anni di *Grundschule* (corrispondente alla scuola elementare) e aver frequen-

tato almeno cinque anni in una delle tre principali tipologie di scuola secondaria inferiore. Dall'età di 16 anni è dunque possibile entrare in apprendistato, anche se non si è conseguito alcun titolo finale della scuola secondaria superiore.

Il contratto di apprendistato in Germania si colloca all'interno del cosiddetto "sistema duale" e consente di acquisire titoli professionali di qualifica. In una repubblica federale quale è quella germanica, mentre il sistema di istruzione è regolato dai vari *Länder*, il sistema delle qualifiche professionali e dunque dell'apprendistato è fortemente ancorato ad una regolamentazione definita a livello nazionale e valida su tutto il territorio.

Il sistema duale è talmente consolidato nell'ambito del Paese che all'incirca i due terzi dei giovani che completano l'istruzione obbligatoria decidono di proseguire gli studi attraverso l'apprendistato, anche quelli che provengono dal *Gymnasium*. I titoli professionali acquisibili in apprendistato rientrano nell'ambito del sistema secondario superiore; modelli di apprendistato applicati anche a percorsi di livello terziario sono al momento in sperimentazione in alcuni *Länder* e coinvolgono quote di giovani alquanto più limitate.

Del resto, l'acquisizione di una qualifica in apprendistato consente di proseguire il percorso di istruzione e formazione nel livello terziario con due modalità:

- frequenza per un solo anno della *Fachoberschule*, al termine del quale si può sostenere l'esame che dà diritto di accesso alla *Fachhochschule*;
- dopo aver maturato cinque anni di carriera professionale è possibile sostenere l'esame di *Meister* e accedere direttamente alla *Fachhochschule*.

Pertanto, la scelta di intraprendere un percorso di formazione in alternanza preclude unicamente l'accesso all'università, anche se sono in corso sperimentazioni in alcuni *Länder* che hanno attivato modalità di raccordo dell'apprendistato con i percorsi universitari.

Nell'anno 2009 sono stati stipulati in Germania circa 560.000 nuovi contratti di apprendistato, di cui 330.000 nel settore dell'industria e commercio e 155.000 nelle imprese artigiane; considerando una durata media dei contratti di tre anni, complessivamente lo stock di apprendisti supera 1.500.000 unità. Il dato provvisorio per il 2010 segnala una leggera contrazione di posti disponibili, probabilmente come effetto della crisi economica e occupazionale.

Tabella 3 - Numero di apprendisti occupati dal 1996 al 2009, ripartiti per genere

Anno	Totale Apprendisti
2000	1.702.017
2009	1.571.457
2010	1.508.476 ¹

¹ Dato provvisorio - Fonte: Bibb, Datenreport zum berufsbildungsbericht 2011, 2011

La durata dell'apprendistato è variabile in funzione della qualifica che si desidera conseguire, generalmente compresa fra i due anni e i tre anni e mezzo. La retribuzione media di un apprendista è determinata dalla contrattazione collettiva per ogni categoria; è pari a circa 1/3 o 1/4 di quanto percepisce normalmente un operaio qualificato e solitamente cresce durante i tre anni di apprendistato. Il salario minimo e la progressione salariale sono definiti dalla contrattazione collettiva nazionale ma sono possibili integrativi aziendali che possono essere anche consistenti. I costi previdenziali sono a carico del datore di lavoro.

L'apprendistato si costituisce mediante la stipula di un contratto tra l'apprendista ed il datore di lavoro, al quale vengono applicate le norme valide in genere per i normali contratti di lavoro. Quando il ragazzo è minorenne il contratto viene stipulato tra i genitori e l'azienda.

Il contratto deve specificare la qualifica da conseguire in apprendistato, la struttura e le modalità di realizzazione del percorso di formazione, con riferimento ad una delle circa 360 qualifiche attualmente regolamentate nell'ambito di un Regolamento della formazione (*Verordnung*).

I Regolamenti sono atti emanati dal Ministero federale per la Cultura in esito ad un processo di concertazione che coinvolge le parti sociali, i rappresentanti delle istituzioni formative e un'istituzione specialistica quale è il Bibb. Ogni qualifica è definita da un Regolamento che specifica la durata del periodo di

apprendistato, definisce gli obiettivi e la struttura della formazione in apprendistato, illustra le modalità di svolgimento di eventuali prove intermedie e della prova finale da superare per il conseguimento del titolo di qualifica.

Allegato ad ogni Regolamento di formazione è il "Piano-quadro di formazione aziendale", ovvero il riferimento predisposto sempre a livello nazionale per l'elaborazione dei piani per la formazione da erogare ad ogni apprendista all'interno delle imprese. Infatti, il sistema germanico attribuisce una importanza rilevante per il riconoscimento e l'omogeneità nazionali delle qualifiche acquisibili in apprendistato al percorso di formazione svolto nel contesto aziendale. Pertanto, il Piano-quadro riporta una descrizione dettagliata delle abilità e delle conoscenze che devono essere acquisite nel contesto aziendale, articolate per annualità, specificando anche la durata (in settimane) della relativa formazione.

Sempre a garanzia dell'omogeneità a livello nazionale della qualifica professionale, la Conferenza permanente dei Ministri della Pubblica Istruzione e degli Affari culturali (*Kultusministerkonferenz*), nel quadro di una procedura coordinata con lo Stato Federale, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, definisce il *Rahmenlehrpläne*, ovvero il Piano-quadro per la formazione erogata presso le *Berufsschulen*. Tale piano si riferisce solo alla formazione di tipo professionalizzante erogata dalle scuole professionali; è definito per aree di apprendimento

ed è poi adattato secondo le esigenze e le disponibilità delle diverse scuole e personalizzato secondo le esigenze degli studenti.

Gli apprendisti trascorrono generalmente uno o due giorni alla settimana presso la scuola professionale, per ricevere una formazione di tipo generalista – per circa un terzo del monte-ore – e professionalizzante (ad esempio: tecnologia, matematica tecnica e disegno tecnico per le professioni tecniche; anche l'inglese è considerato fra gli insegnamenti professionalizzanti), erogate anche in laboratorio. Per i restanti quattro/tre giorni gli apprendisti sono in impresa dove acquisiscono le competenze previste dal cosiddetto "quadro aziendale", definito a livello nazionale per ciascuna qualifica.

A garanzia della qualità del percorso, il sistema di apprendistato tedesco richiede che le aziende che intendono assumere apprendisti siano accreditate sulla base dei criteri stabiliti dalla legge BBiG e relativi alle seguenti tre dimensioni:

- idoneità personale sia dell'impresa come figura giuridica, sia degli istruttori, valutati in relazione a condanne personali o a comportamenti precedenti che potrebbero pregiudicare il loro ruolo;
- idoneità del luogo di apprendimento. L'azienda deve possedere un'attrezzatura tecnica adeguata ed essere in grado di mettere a disposizione gratuitamente all'apprendista strumenti formativi, in particolare attrezzi e materiali;

- idoneità professionale. L'azienda deve garantire l'idoneità pedagogica e tecnico-professionale dei suoi formatori interni. Le competenze pedagogiche devono essere certificate da un attestato, secondo quanto stabilito nel Regolamento di idoneità del formatore, che generalmente si consegue al termine di un corso della durata di 80 ore.

Nelle imprese di maggiori dimensioni, molto presenti nel sistema produttivo germanico, opera generalmente un Centro di formazione per l'apprendistato (*Ausbildungszentrum - Az*), cui è prioritariamente demandato il compito di erogare la formazione aziendale per gli apprendisti. Gli *Ausbildungszentrum* sono vere e proprie scuole di formazione, istituite e gestite dall'azienda, con programmi, corsi ed insegnanti, all'interno delle quali sono presenti gli stessi macchinari e attrezzature utilizzati in impresa e sono ricostituiti i processi di lavoro, in cui avviene il trasferimento di tutte le competenze professionali di carattere specialistico che contraddistinguono i diversi profili.

L'articolazione della formazione aziendale fra *Ausbildungszentrum* e azienda è definita secondo modelli flessibili, individuati da ogni azienda sulla base delle proprie caratteristiche ed esigenze, con riferimento alle previsioni del Pianoquadro di formazione aziendale. In alcuni casi, gli apprendisti rimangono anche un anno nell'*Ausbildungszentrum*, senza essere inseriti nei processi produttivi, pur continuando a percepire la remunera-

zione stabilita dalla contrattazione collettiva.

Per conseguire la qualifica il giovane deve sostenere un esame intermedio, generalmente alla fine del secondo anno, ed un esame finale, articolato in una parte pratica e una parte teorica (scritta). Le modalità specifiche di realizzazione dell'esame sono definite nell'ambito del Regolamento della formazione. Generalmente, l'esame è effettuato alla presenza di commissioni d'esame, composte da rappresentanti delle imprese, oltre che dagli insegnanti delle scuole professionali, che hanno sede presso le Camere di commercio, dell'industria e dell'artigianato. I candidati che superano l'esame con successo conseguono un diploma che ne certifica la qualifica di lavoratore specializzato (*Facharbeiterbrief*), di assistente commerciale (*Kaufmann-gehilfenbrief*) o di artigiano qualificato (*Gesellenbrief*).

Al termine del rapporto di apprendistato il sistema tedesco prevede dunque diverse tipologie di certificazioni in uscita:

- un attestato che certifica la fine dell'apprendistato e il conseguimento di una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale, rilasciato, dopo aver superato l'esame finale, da una commissione composta da un membro dei rappresentanti dei datori di lavoro, uno dei lavoratori e da un insegnante di una scuola professionale;
- un attestato di licenza della scuola professionale, una sorta di "pagella"

utile nel caso d'iscrizione a successive scuole di perfezionamento professionale;

- un attestato di apprendistato rilasciato dall'azienda al termine del periodo di formazione, che fornisce indicazioni al futuro datore di lavoro relative alla tipologia e alla modalità della formazione, alla durata del percorso, agli obiettivi dell'apprendimento nonché alle competenze e alle conoscenze acquisite.

I PROGRAMMI DI APPRENDISTATO DELL'INGHILTERRA

In Inghilterra l'istruzione dell'obbligo (*Compulsory education*) si articola in un ciclo primario (*Primary education*), che ha durata dai 5 ai 10 anni di età, e un ciclo secondario (*Secondary education*), che dagli 11 anni conclude l'obbligo di istruzione a 16 anni. Nell'ambito di una strategia che mira ad elevare la partecipazione dei giovani ai percorsi educativi, nel 2008 è stato introdotto l'obbligo per tutti i giovani di partecipare a percorsi di studio o formazione sia a tempo pieno, sia part-time fino al compimento dei 18 anni. La nuova previsione entrerà in vigore gradualmente: l'età minima alla quale i giovani possono lasciare gli studi sarà aumentata a 17 anni dal 2013 e a 18 anni dal 2015.

Al termine dell'istruzione obbligatoria, si accede alla *Tertiary education*, ovvero agli studi superiori di livello terziario non obbligatori ma necessari per iscriversi all'università (16-18 anni). Al

compimento del 16° anno di età è possibile anche entrare in uno dei programmi di apprendistato.

Infatti, nel Regno Unito l'apprendistato si è diffuso come "programma" istituito dal governo, al di fuori di una regolamentazione normativa, che consente di finanziare percorsi di formativi rivolti a giovani lavoratori che mirano a conseguire una qualifica professionale che fa parte del sistema nazionale delle qualifiche (*National vocational qualifications - Nvq*). Tali qualifiche prevedono un apprendimento sul lavoro, eventualmente affiancato da una formazione in una scuola o altra struttura formativa, e possono essere conseguite sia da studenti che frequentano scuole o *college*, che da lavoratori occupati a tempo pieno; pertanto, l'apprendistato rappresenta uno dei percorsi per raggiungere una certificazione professionale. In aggiunta, un programma di apprendistato deve prevedere obbligatoriamente il conseguimento di una Certificazione tecnica e di almeno una Competenza chiave.

Numerose sono state le modifiche apportate al programma *Apprenticeships* nell'ultimo decennio, che sono andate soprattutto nella direzione di favorire il consolidamento dello strumento e una

maggiore omogeneità nella sua implementazione. Come esito di tale processo, nell'autunno del 2009 viene approvata la legge *Apprenticeships, skills, children and learning* (Apprendistati, competenze, infanzia e apprendimento - *Ascl*), che definisce una base normativa per l'apprendistato in Inghilterra e nel Galles, introducendo la garanzia che tutti i giovani possano avere la disponibilità di un posto in apprendistato a partire dal 2013.

La legge affida la definizione di nuovi requisiti minimi di un programma-quadro di apprendistato all'agenzia incaricata di curare la diffusione dello strumento. La prima edizione della "Specificazione degli standard di apprendistato per l'Inghilterra" (*Specification of apprenticeship standards for England - Sase*) è entrata in vigore ad agosto 2011 e fra le novità introdotte si segnala in particolare:

- l'istituzionalizzazione di un apprendistato superiore con la possibilità di conseguire una certificazione *Nvq* di livello 4;
- il collegamento con il nuovo Quadro delle certificazioni e dei crediti (*Qcf*), che sostituisce il *Nqf*, per cui ogni progetto-quadro deve specificare il

numero di crediti che l'apprendista dovrà conseguire nel percorso con riferimento al *Qcf*, individuando un minimo di 37 crediti;

- l'obbligo di specificare il numero di ore annue di formazione "guidata" che un apprendista deve ricevere (almeno 280) e il numero e la percentuale di ore annue di formazione *off the job* (almeno 100 ore annue o il 30% del totale delle ore previste);
- la sostituzione delle competenze chiave con le competenze funzionali e l'introduzione della necessità di verificare gli apprendimenti in relazione ai diritti e doveri dei lavoratori (*Employee rights and responsibilities*) e alle competenze trasversali (*Personal learning and thinking skills, Plts*).

Nel 2009/10 in Inghilterra il numero di apprendisti che hanno intrapreso un percorso all'interno del programma "Apprendistato" ha raggiunto le 280.000 unità, con una crescita del 17% circa rispetto all'anno precedente: è la conferma di un trend positivo che continua nonostante le difficoltà della crisi economica. La tabella che segue fornisce il dettaglio per età e per livello della partecipazione al programma per gli anni 2005/06-2009/10.

Tabella 4 - Avvii nel programma *Apprenticeships* per livello ed età (2005/06-2009/10)

	2005/06	2008/09	2009/10
Apprenticeship - livello 2	122.800	158.500	190.500
Advanced A. - livello 3	52.100	81.400	87.700
Higher level A. - livello 4	-	200	1.500
Totale	175.000	239.900	279.700

Fonte: Data service – Statistical first release *Ds/Sfr5*

Il rapporto di apprendistato non ha una durata predefinita, in quanto orientato al conseguimento del livello e della tipologia di qualificazione prevista dal programma: in media la durata dell'apprendistato per il conseguimento di una qualifica di livello II è di circa 15 mesi mentre per il livello III ci vogliono almeno due anni.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista un salario determinato in funzione dell'area di impiego, dell'età dell'apprendista, della dimensione dell'impresa. Nel 2005 per la prima volta è stato stabilito un salario minimo per gli apprendisti. Nel 2010 il salario minimo nazionale per un apprendista è stato fissato a 2,50 sterline per ora per gli apprendisti di 16-18 anni di età o per quelli con 19 anni e oltre solo nel loro primo anno di apprendistato. Al raggiungimento dei 19 anni di età o al completamento del primo anno di contratto, un apprendista acquisisce il diritto al salario minimo nazionale riconosciuto ai giovani che hanno un'età compresa fra 18 e 21 anni (18-20 a partire da ottobre 2010), corrispondente nel 2010 a 4.92 sterline per ora.

All'interno del contratto fra impresa e apprendista sono dettagliati l'orario di lavoro, il livello retributivo, le ferie, la descrizione del lavoro che dovrà essere svolto. In aggiunta, datore di lavoro e apprendista firmano un accordo che definisce sommariamente la formazione che deve essere erogata.

Il processo formativo per gli apprendisti rappresenta un mix di pratica *on the*

job e di percorsi *off the job*. Per determinare l'articolazione della formazione tra interna e esterna all'azienda è essenziale riferirsi alle certificazioni di cui si compone obbligatoriamente un programma di apprendistato.

I *Technical certificates* e le *key skills* o *functional skills* sono erogate all'interno di centri di formazione accreditati. In questo caso il rapporto tra formazione *on* e *off the job* varia al variare del programma (*framework*), e quindi da settore a settore e da profilo a profilo, nonché dipende dall'accordo tra il datore di lavoro, l'apprendista, il soggetto che gestisce il programma (Servizio nazionale per l'apprendistato), e i diversi centri di formazione responsabili della formazione *off the job*.

Ogni soggetto formativo che intenda entrare nel programma di apprendistato deve essere riconosciuto e accreditato. La procedura per l'accredimento dei centri di formazione è affidata alla *Skills funding agency* e, a partire dal gennaio 2011, la prima fase del processo viene gestita attraverso un applicativo denominato *Approved college and training organisation register* (Actor), sul quale le agenzie si registrano compilando un modulo finalizzato a evidenziare lo "stato di salute" della struttura dal punto di vista finanziario e del management.

Le Nvq vengono acquisite sempre e comunque *on the job*. A livello nazionale le organizzazioni di settore definiscono lo standard di competenze da conseguire per ciascuna qualifica, che viene poi dettagliato dai soggetti autorizzati alla certificazione. Questi soggetti

(*Awarding bodies*), che hanno natura privata, verificano l'andamento della formazione e il conseguimento degli standard previsti. Pertanto, non esiste un sistema di accreditamento delle imprese per l'utilizzo dell'apprendistato, ma è comunque necessario che le imprese che intendono partecipare al programma siano accreditate per poter rilasciare le certificazioni Nvq. In particolare, deve essere disponibile all'interno un valutatore (*assessor*), a sua volta verificato da due livelli superiori di controllo: gli *Internal verifier* e gli *External verifier*.

Si tratta di un accreditamento di natura particolare, effettuato da parte delle società di certificazione al fine di autorizzare il trasferimento e la valutazione delle certificazioni Nvq da parte dell'azienda. La procedura di verifica si esplica attraverso visite periodiche alle aziende accreditate da parte dei verificatori esterni.

Il processo di valutazione si articola in un insieme di fasi ed attività realizzate lungo un arco temporale definito. La valutazione, da un lato, consente al candidato apprendista di dimostrare l'avvenuta acquisizione delle competenze professionali oggetto di trasferimento attraverso la raccolta di evidenze; dall'altro lato, i valutatori prendono visione delle evidenze appositamente predisposte, le valutano ed effettuano una prima attestazione delle unità della Nvq. Nel processo complessivo le certificazioni successive conducono il candidato apprendista alla certificazione finale della qualificazione professionale, di cui è responsabile la società di certificazione.

Al termine di un percorso di apprendistato un giovane consegue le seguenti certificazioni:

- Certificazione professionale nazionale Nvq, di livello corrispondente alla qualifica specifica, valutata e attestata attraverso i valutatori responsabili del percorso di apprendimento del giovane e sottoscritta dalla società di certificazione;
- Certificati tecnici, rilasciati a valle di un esame dai centri di formazione e/o dai college accreditati se conseguiti nell'ambito di una formazione *off the job*; si è visto che tali Certificati possono essere conseguiti talora in imprese accreditate;
- Certificazioni sulle tipologie e i livelli di competenze-chiave o funzionali acquisite;
- Certificato/attestato di completamento del programma di apprendistato (*National apprenticeship completion certificate*), nel quale sono specificati, oltre alle informazioni anagrafiche dell'apprendista e dell'azienda, le singole certificazioni con il relativo livello nonché la certificazione che il candidato ha conseguito tutti gli obiettivi del programma. Tale certificazione è emessa ufficialmente dagli Ssc.

MODELLI EUROPEI DI APPRENDISTATO A CONFRONTO CON IL SISTEMA ITALIANO

L'analisi del funzionamento dell'apprendistato in Francia, Germania e Inghilterra mette in luce la presenza di elementi di convergenza fra i sistemi,

ma anche di aspetti talmente specifici e caratterizzanti, che inducono a considerare quelli presentati come modelli idealtipici. Molti altri Paesi, infatti, non solo in Europa, nella costruzione del proprio sistema di apprendistato si sono ispirati ad uno di questi tre modelli, o ad una combinazione dei tre.

In primo luogo, l'analisi della diffusione dell'apprendistato nei tre Paesi evidenzia numerosità alquanto diverse: il sistema duale germanico è talmente pervasivo, da rappresentare quote superiori al 50% della popolazione in età 16-20 anni. Molto più limitata la diffusione dello strumento in Francia e Inghilterra, nonostante l'attenzione posta dai rispettivi Governi a favorirne l'utilizzo da parte delle imprese. In Italia, l'età media degli apprendisti è generalmente più elevata, e la numerosità complessiva si colloca su una dimensione molto più vicina a quella di Francia e Inghilterra.

Certamente l'apprendistato in tutti i Paesi esaminati è uno strumento rivolto prevalentemente ai giovanissimi; generalmente l'accesso è fissato a partire dai 16 anni di età, ovvero alla conclusione dell'istruzione obbligatoria, come previsto anche per l'Italia al netto della più recente riduzione dell'età di ingresso a 15 anni. Talvolta l'apprendistato si colloca nell'ambito di un "obbligo formativo" di durata più ampia (Germania e Inghilterra), come previsto anche in Italia nell'ambito dell'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione fino al diciottesimo anno di età.

Tuttavia, in tutti i Paesi analizzati ed

anche in Italia le più recenti evoluzioni dell'apprendistato vanno nella direzione di un elevamento dell'età media dell'utenza, con esplicite aperture agli adulti, come avvenuto in Inghilterra con il lancio di un programma riservato denominato *Apprenticeships for adults* e come ha fatto recentemente il Testo Unico, prevedendo l'accesso ai lavoratori in mobilità di tutte le età.

In Italia, al pari di Paesi come la Francia e la Germania, l'apprendistato si caratterizza per la natura di contratto di lavoro, per quanto finalizzato anche al conseguimento di una qualifica e/o di un titolo di studio. Pertanto, l'instaurarsi di un rapporto di apprendistato rimanda direttamente all'instaurarsi di un rapporto di lavoro di tipo subordinato, anche se una componente essenziale di tale "negoziato giuridico" è impartire una formazione finalizzata al conseguimento di un titolo e/o di una certificazione. Pertanto, gli aspetti di regolazione prettamente legati allo svolgimento dell'attività lavorativa sono generalmente affidati alla contrattazione collettiva.

Nei Paesi in cui vige il sistema della *common law* come il Regno Unito, l'apprendistato assume invece le caratteristiche di un "programma", nel cui ambito sono finanziati "accordi di formazione" tra un datore di lavoro e un giovane apprendista. In generale in questi Paesi il diritto del lavoro si caratterizza per la presenza di un quadro normativo alquanto snello, mentre la definizione della regolamentazione dei rapporti di lavoro è affidata all'intesa fra le parti e comunque

a “codici di pratiche”. A lungo l’apprendistato inglese è infatti stato privo di alcuna base giuridica e la recente normativa introdotta nel novembre del 2009 ha tratteggiato solo le caratteristiche principali dello strumento, che rimane ampiamente affidato a “codici di pratiche” definite dai rappresentanti dei settori e/o dalle agenzie governative deputate.

Proprio la natura dell’apprendistato quale “programma”, sembra aver favorito in questi Paesi l’emanazione di una pluralità di “apprendistati” o meglio di “programmi di apprendistato”, che si differenziano talora in relazione al target di utenza, o al livello di certificazione da conseguire, oppure per il finanziamento e/o gli incentivi riconosciuti alle imprese. Su tale modello, anche l’apprendistato italiano è stato dapprima articolato in tre tipologie, con il decreto legislativo n. 276/03; con il recente Testo Unico, le tipologie chiaramente identificate sono rimaste tre, anche se nell’ambito di queste sono rinvenibili più fattispecie contrattuali, caratterizzate da utenze diverse (ad esempio: lavoratori in mobilità) o finalità diverse. Caso emblematico è l’apprendistato per l’alta formazione, in cui convivono una pluralità di finalità: l’acquisizione di titoli di studio sul modello dell’apprendistato francese, l’inserimento di ricercatori nelle imprese private o in istituti di ricerca e lo svolgimento del praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche.

In tutti i Paesi esaminati l’apprendistato è principalmente uno strumento per

l’acquisizione di titoli professionali. Anche in Francia, i titoli di studio conseguibili in apprendistato sono generalmente quelli di tipo professionale e tecnico.

Generalmente, i titoli e le certificazioni acquisibili in apprendistato hanno validità a livello nazionale, poiché rispondenti a standard definiti a livello nazionale. Risulta peculiare il sistema duale della Germania: in quanto Paese federale, il sistema scolastico è regolato da norme definite da ciascun *Land*, per cui i titoli dell’istruzione secondaria possono non essere automaticamente riconosciuti nel passaggio da un *Land* ad un altro; di contro, l’apprendistato rilascia titoli a validità nazionale, in quanto la formazione professionale viene regolata a livello federale.

Nel caso della Francia, i titoli acquisibili in apprendistato sono per lo più quelli del sistema educativo, che possono essere acquisiti anche frequentando percorsi di istruzione a tempo pieno, tanto nel ciclo secondario che in quello terziario del sistema di istruzione, e dunque definiti a livello nazionale. Ed è un’esperienza che il nostro Paese ha voluto mutuare, con l’introduzione dell’apprendistato “alto” già nel decreto legislativo 276/03, esperienza ampliata dal Testo Unico anche all’apprendistato per la qualifica e/o il diploma professionale.

Gli ulteriori titoli professionalizzanti, che pure possono essere acquisiti nell’apprendistato francese, seppur nati con “vocazione” settoriale o territoriale, sulla base delle recenti evoluzioni del sistema devono essere inseriti nel Re-

pertorio nazionale delle certificazioni.

In direzione inversa si è fino ad ora mosso il sistema italiano, nato con una ripartizione di funzioni che assegna al governo centrale la definizione delle norme generali del sistema di istruzione e rimanda alle Regioni la competenza primaria in materia di formazione professionale. Nel caso specifico dell’apprendistato, poi, le qualificazioni da acquisire sono quelle che saranno individuate dalla contrattazione collettiva di categoria, come formalizzato dal recente Testo Unico. Un raccordo fra i due sistemi di definizione di standard e qualificazioni diverrà operativo solo in seguito alla definizione del Repertorio nazionale, pure previsto dal Testo Unico.

Nel caso inglese, le certificazioni acquisibili in apprendistato fanno riferimento ad un sistema “esterno” e pre-esistente, ovvero il Quadro nazionale delle certificazioni, attualmente ridefinito come *Qualification and credit framework* (Qcf) e referenziato al Quadro europeo delle certificazioni.

In generale in tutti i Paesi considerati lo strumento si caratterizza per l’adesione ad una metodologia dell’alternanza, che prevede l’erogazione della formazione in due luoghi, l’impresa e una struttura formativa. Tuttavia, il ruolo formativo dell’azienda si amplia fino a diventare eventualmente esclusivo quanto più si “allenta” il nesso fra apprendistato e sistema educativo.

Per cui, in Germania l’alternanza si realizza frequentando almeno per un giorno a settimana la scuola professiona-

le (*Berufsschule*); in Francia, la formazione esterna ha una durata minima di 400 ore annue, ma può arrivare a 800 per il titolo di livello più elevato. In Inghilterra la qualificazione si acquisisce in un percorso svolto prevalentemente all'interno dell'impresa, che si completa con un percorso esterno ai fini del conseguimen-

to delle Certificazioni tecniche e delle Competenze chiave o funzionali; tuttavia, le ultime modifiche hanno introdotto uno standard minimo di almeno 280 ore annue di formazione guidata e almeno 100 ore di formazione *off the job*.

Il sistema italiano, che nel quadro definito dal decreto legislativo n. 276/03

rimandava ad un obbligo di 120 ore annue di formazione formale, interne e/o esterne all'impresa, dopo il Testo Unico si affiderà alle previsioni della contrattazione collettiva, con una riserva di 120 ore massimo di formazione dedicata allo sviluppo di competenze di base e trasversali affidata alle Regioni.

Tabella 5 - Comparazione dei modelli di apprendistato

Paese	Francia	Germania	Inghilterra
Età e durata	Età: 16-25 anni Durata: 1-3 anni	Età: dai 16 anni Durata: 2-3,5 anni	Età: dai 16 anni Durata: fino al raggiungimento degli obiettivi
Natura e finalità dell'apprendistato	Contratto di lavoro e formazione che consente l'acquisizione di: - titolo dell'istruzione secondaria o terziaria in modalità alternativa a istruzione a tempo pieno - titolo professionalizzante a riconoscimento nazionale	Contratto di lavoro e formazione che consente l'acquisizione di una qualifica professionale, come titolo definito a livello federale specifico per il sistema della formazione professionale "duale"	Programma governativo articolato in più "Apprendistati" finalizzato al conseguimento di una qualifica Nvq di livello 2, 3 o 4 che rientra nel Quadro nazionale delle qualifiche. Per ogni qualifica da conseguire in apprendistato i <i>framework</i> di settore individuano le ulteriori certificazioni da conseguire in termini di <i>Technical certificate</i> e <i>key/functional skills</i>
Formazione	Formazione esterna minima (per legge) di 400 ore annue, variabile a seconda del titolo da conseguire, impartita presso i Cfa. I contenuti: 2/3 formazione generale e tecnica + 1/3 insegnamento tecnico e pratico in laboratorio	La formazione esterna è erogata presso le <i>Berufsschule</i> per 12 settimane l'anno, con una frequenza a blocchi o ripartita su 1-2 giorni a settimana. I contenuti: 1/3 formazione generale + 2/3 insegnamento tecnico e pratico in laboratorio	Il mix di pratica <i>on the job</i> e formazione <i>off the job</i> è definito da ciascun <i>framework</i> di settore e nell'ambito dello standard per l'acquisizione delle diverse certificazioni (Nvqs, <i>Technical certificates</i> e delle <i>key/functional skills</i>). I nuovi standard minimi prevedono una formazione esterna di almeno 100 ore annue e una formazione guidata di almeno 280 ore annue
Standard ed esame finale	I <i>référentiels</i> definiscono le attività e le conoscenze e competenze da acquisire. Gli esami finali seguono le stesse modalità dell'istruzione a tempo pieno e comunque le regole definite dai decreti istitutivi di ciascun titolo	Il Regolamento (<i>Verordnung</i>) di ogni qualifica definisce lo standard formativo, anche della formazione in impresa, e le modalità di attuazione dell'esame finale (e intermedio)	Sia le qualifiche Nvq, che i <i>Technical certificates</i> e le <i>key skills</i> sono definiti a livello nazionale, sulla base di proposte elaborate dai Consigli di settore. Sulla base di tale standard i soggetti autorizzati a rilasciare la certificazione (<i>Awarding bodies</i>) definiscono le modalità finali di verifica, ma anche modalità e strumenti per il monitoraggio dell'apprendimento.

Anche negli altri Paesi, accanto ai contenuti di tipo professionale, alla

formazione esterna generalmente si chiede di impartire anche conoscenze e

competenze di tipo più generale (lingua nazionale, lingua straniera, matema-

tica, etc.). Ciò è evidente in Francia e Germania, in virtù dell'inquadramento dell'apprendistato nel sistema educativo, ma si riscontra anche in Inghilterra, dove le certificazioni tecniche (*Technical certificates*) e le competenze chiave e/o funzionali (*key skills or functional skills*) assolvono parzialmente a questa funzione, pur se in una prospettiva di formazione per gli adulti.

Nei tre modelli esaminati, il percorso formativo viene definito in relazione a standard professionali e/o formativi,

rispetto ai quali si “misura” anche il raggiungimento degli obiettivi al termine del percorso, nell'ambito di procedure formalizzate di esame. È questo, forse, l'elemento di maggiore discontinuità dell'apprendistato italiano rispetto agli altri modelli europei: nel nostro Paese nelle pratiche di utilizzo dell'apprendistato ha sempre prevalso l'attenzione all'inserimento nel mercato del lavoro piuttosto che alla formalizzazione del processo di formazione; pertanto, si registrano ampi ritardi tanto nella definizio-

ne di standard professionali e formativi, quanto nelle modalità di attribuzione della qualifica o qualificazione alla fine del percorso.

Anche rispetto a questo elemento la piena implementazione del Testo Unico dovrebbe consentire di fare passi in avanti e di colmare la distanza dagli altri Paesi con la definizione di un sistema di standard professionali definiti dalla contrattazione raccordato con gli standard formativi elaborati dalle Regioni attraverso il Repertorio delle professioni.

Dal “vecchio” al “nuovo” apprendistato in Italia

Enrica Carminati, Serena Facello e Lisa Rustico, Università degli Studi di Bergamo

1. L'APPRENDISTATO IN ITALIA: CONSIDERAZIONI PRELIMINARI ALLA LUCE DEL RAPPORTO TRA GIOVANI E LAVORO

Il quadro normativo che disciplina l'apprendistato in Italia è stato recentemente interessato da importanti novità, in seguito alla approvazione del decreto legislativo n. 167/2011 recante il c.d. Testo Unico dell'apprendistato, promosso dal Governo in virtù della delega prevista dalla legge n. 247 del 2007, i cui termini sono stati ripresi e prorogati sul finire del 2010 dal Collegato Lavoro)¹. Estremamente rapido è stato l'iter della riforma: la prima bozza di decreto è stata approvata in Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011, il 7 e l'11 luglio è stato ottenuto l'assenso di, rispettivamente, Regioni e parti sociali e, infine, il 27 luglio anche le competenti commissioni parlamentari hanno espresso parere favorevole, così da arrivare alla definitiva approvazione del testo il 28 luglio.

Le novità del c.d. Testo Unico dell'apprendistato vanno lette alla luce della necessità di rendere pienamente

operativo l'istituto, quale strumento per l'inserimento, la formazione, l'istruzione, la crescita culturale e professionale dei giovani, e non soltanto come un contratto di lavoro. Ancora oggi l'apprendistato è infatti usato per reclutare giovane forza lavoro a basso costo, alla stregua di un contratto a termine, o, in altre parole, come leva di flessibilità e per abbassare il costo del lavoro delle imprese. Eppure, non certo a questa logica rispondeva la riforma Biagi² che, nel solco tracciato dalla legge Treu³, nel 2003 riformava l'intero istituto, esaltandone la valenza formativa e le potenzialità occupazionali, fino a riconoscerlo quale asse del sistema educativo di istruzione e formazione, come peraltro confermato dal recente Testo Unico. Il Legislatore del 2011 intende fare dell'apprendistato il contratto per l'occupazione giovanile per eccellenza, e cioè quello strumento che, attraverso percorsi educativi e formativi di qualità, realizzi un percorso di incontro dinamico tra i fabbisogni formativi dei giovani e quelli professionali delle imprese.

In Italia l'ineffettività dell'apprendistato quale scelta educativa, formativa e professionalizzante di qualità, si scontra innanzi tutto con la preoccupante fotografia della condizione giovanile, caratterizzata da difficili percorsi di transi-

zione dalla scuola e dall'università verso il mercato del lavoro, che conducono i giovani a carriere occupazionali incerte ed esperienze lavorative poco qualificate se non, come di frequente accade, alla disoccupazione o alla inattività.

La particolarità della situazione “giovanile” in Italia si evince, ancor prima, dalla definizione di “giovani”: mentre le statistiche europee considerano la fascia di età compresa tra i 15 e i 25 anni, in Italia – di fatto e nelle analisi socio-economiche – la popolazione di riferimento si estende fino ai 30/35 anni. Tale ampliamento porta con sé una maggiore e più complessa articolazione delle problematiche c.d. “giovanili”, abbracciando quelle tipiche dell'età adulta.

Un'altra premessa riguarda il dato demografico: nel nostro Paese i giovani dai 15 ai 25 anni sono poco più di sei milioni, circa 6.085.000⁴, a fronte di quasi 10 milioni di tedeschi, 44 milioni di americani, 231 milioni di cinesi e quasi 232 milioni di indiani. La suggestione del confronto non si perde se ponderata rispetto alla popolazione totale: l'India resta lo Stato con più giovani al mondo (20 ogni 100 abitanti), seguito da Messico (19), Brasile e Cina (17); in coda l'Europa (con una media di 12) e, all'interno del Vecchio Continente, l'Italia (10).

Oltre ad essere relativamente pochi, i giovani italiani entrano nel mercato

¹ L'art. 46, comma 1, lett. b), della Legge 4 novembre 2010, n. 183 differisce i termini per l'esercizio della delega – scaduta e non attuata – già prevista dall'art. 1, comma 30, lettera c), della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, lasciando al Governo 24 mesi di tempo per definire una nuova disciplina giuridica dell'istituto. I criteri e i principi direttivi seguiti per l'esercizio della suddetta delega, da realizzare previa intesa con le Regioni e le parti sociali, sono quelli di cui all'art. 1, comma 33, della stessa Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

² Legge 14 febbraio 2003, n. 30, attuata tramite Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 273.

³ Legge 24 giugno 1997, n. 196.

⁴ Elaborazioni su dati OCSE.

del lavoro più tardi rispetto ai coetanei europei (l'età media del primo impiego in Italia è 22 anni, 16,7 in Germania, 17 in Inghilterra) e sono mediamente più disoccupati⁵. La disoccupazione giovanile ha infatti raggiunto – complice la crisi economica internazionale – livelli tre volte più alti di quelli degli adulti: secondo i dati Istat aggiornati ad aprile 2011⁶, il tasso di disoccupazione giovanile, seppur in lieve flessione, si attesta nel nostro Paese al 28,5%, contro una media europea del 20,3%⁷. I numeri nascondono significative differenze geografiche e di genere, con un forte svantaggio nelle Regioni meridionali e per le donne⁸.

Altrettanto grave è la condizione dei giovani che, privi di un lavoro, abbandonano i percorsi scolastici senza conseguire un titolo di studio: sono circa 6 milioni in Europa i cosiddetti “drop out”

⁵ Il ritardo dei giovani italiani nel mercato del lavoro può dirsi “strutturale”: il picco, nel 1995, del tasso di disoccupazione giovanile al 30,3% aveva infatti motivato, tra le altre cose, l'intervento della legge Treu del 1997 e poi, nel 2003, della legge Biagi a riformare gli strumenti contrattuali per il lavoro dei giovani. Il merito di queste leggi di aver abbassato la disoccupazione giovanile di quasi dieci punti percentuali (20,3% nel 2007), ha illuso gli osservatori che questa cronica problematicità italiana fosse superata. L'impatto della crisi ha però azzerato i miglioramenti degli ultimi quindici anni, rimettendo prepotentemente all'ordine del giorno la questione giovanile.

⁶ Istat, *Occupati e disoccupati* – Aprile 2011, 31 maggio 2011.

⁷ Eurostat, 2010.

⁸ Ad esempio, osservando i percorsi di transizione scuola-lavoro in un'ottica di genere, si rileva che a parità di titoli di studio, gli uomini registrano tassi di occupazione più alti delle donne, le quali, tuttavia, accorciano le distanze se laureate. In generale, tuttavia, per giovani tra i 25 e i 27 anni di entrambi i sessi, più è alto il livello di istruzione maggiore è il tasso di occupazione.

con un'età compresa tra i 18 e i 24 anni. Nel 2009 in Italia quasi un 18-24enne su cinque abbandonava istruzione e formazione senza conseguire un titolo secondario superiore (il 19,2%). Tuttavia, in nove anni il nostro Paese ha registrato una riduzione del 23,5% del tasso di abbandoni scolastici, sorpassando gli altri Paesi europei, che, in media, hanno registrato cali del 18,2%.

Infine, sono circa 2 milioni i giovani fino a 29 anni (126mila solo nella fascia 14 – 17) che vivono sospesi, fuori dalla scuola e fuori dal mercato del lavoro (formale).

Tra i giovani che hanno un lavoro, invece, ancora pochi sono occupati in apprendistato, ossia quel contratto che dovrebbe rappresentare il canale privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro: su cento occupati in Italia tra i 15 e i 29 anni solo circa il 17% è assunto con tale contratto.

Molto diffuso è, invece, il ricorso ad altri rapporti, come i contratti flessibili di lavoro subordinato o le collaborazioni autonome, che, seppur preziose per il mercato italiano, non hanno quel contenuto educativo formativo tipico dell'apprendistato, che lo rende invece lo strumento ideale per qualificare e rafforzare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Altrettanto diffuso è l'utilizzo – spesso improprio – dei tirocini formativi e di orientamento, i cosiddetti *stage*, che, senza essere un contratto di lavoro, interessano circa 300.000 giovani italiani, ben la metà degli assunti in apprendistato. Se gli stagisti sono in continua crescita, gli apprendisti diminuiscono

anno dopo anno: tra il 2008 e il 2009 i primi hanno registrato un aumento del +5,4%, mentre i secondi, come detto, hanno perso un esercito di circa 78.000 unità⁹, passando da 645.991 a 591.800 contratti (-8,4%). D'altra parte, sono le stesse aziende a preferire strumenti leggeri, come gli *stage*, privi degli oneri burocratici e formali necessari, invece, per stipulare, almeno fino ad ora, un contratto di apprendistato: dal rispetto della complessa normativa, alla ricerca di un'offerta formativa adeguata ai fabbisogni aziendali. Gli *stage*, così come i contratti di collaborazione a progetto, diventano per le imprese un'alternativa ancora più appetibile se usati in modo reiterato e senza vera formazione, cioè, come spesso avviene, alla stregua di una scorciatoia per abbassare il costo del lavoro. Lo stesso, in verità, si potrebbe dire dei molti contratti di apprendistato senza alcuna formazione di qualità. Sappiamo che oggi in Italia solo circa il 26% degli apprendisti riceve una qualche offerta pubblica di formazione. Bisognerebbe poi dimostrare se, e in quale misura, questa sia allineata alle aspettative dei giovani e ai fabbisogni professionali del mercato. Nessuna informazione è peraltro disponibile circa l'effettività della formazione progettata e gestita dalle imprese stesse. Con il risultato che, oltre ad essere usato poco, in Italia l'apprendistato è usato relativamente male.

⁹ ISFOL, XI Rapporto di Monitoraggio, 2011.

Il cattivo utilizzo dell'apprendistato si evince non solo in riferimento all'effettività e alla qualità della formazione, ma anche dal fatto che nel 2009, in piena vigenza dunque della disciplina di cui alla Riforma Biagi, quasi 147mila contratti di apprendistato sono stati attivati in base alla precedente legge Treu del 1997, che, almeno sulla carta, era, invece, norma residuale. Questo oltre che in alcuni settori produttivi, valeva anche per i minorenni, ai quali era destinato l'apprendistato per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, introdotto per i giovanissimi dai 15 anni, dal decreto legislativo n. 276 del 2003, ma, di fatto, mai divenuto operativo. Anche l'apprendistato di alta formazione, del resto, non ha conosciuto una grande diffusione, nonostante gli ampi spazi di autonomia aperti dal Legislatore nel 2008, per agevolare Università e imprese nella creazione di percorsi di alta formazione personalizzati e aderenti ai fabbisogni produttivi di settori e territori. Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, volto al conseguimento di una qualificazione ai fini contrattuali, l'aspetto di maggior criticità in vigenza della Riforma Biagi è stato invece rappresentato dall'incerto e frammentato quadro legislativo di riferimento; incertezza che si è tradotta in un vero e proprio rebus normativo se si considera che la fonte nazionale si intrecciava con quasi 500 contratti collettivi e con le discipline regionali di riferimento.

Eppure, il quadro normativo italiano si presenta come uno dei più ricchi in

Europa, prevedendo ben tre tipologie di apprendistato, che danno la possibilità di conseguire, rispettivamente, un titolo di studio dell'istruzione secondaria superiore, una qualificazione ai fini contrattuali, o un titolo di studio dell'istruzione terziaria e dell'alta formazione. Il sistema italiano, introdotto dal Legislatore del 2003, si ispirava a sistemi già presenti in Europa, basati sulla integrazione tra formazione e lavoro. Una soluzione che in altri Paesi continua a garantire considerevoli benefici in termini di bassi tassi di disoccupazione giovanile, più alti livelli di istruzione, minore distanza tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro, che a sua volta si riflette in maggiore produttività e competitività a livello internazionale.

1.1. La dimensione empirica

L'analisi delle serie storiche¹⁰ sulla utilizzazione del contratto di apprendistato in Italia rivela un andamento altalenante, segnato da una frattura alla fine degli anni Novanta: a seguito di un sensibile declino nel numero di contratti stipulati tra il 1991 e il 1996, il numero di apprendisti in Italia cresce per oltre un decennio, raddoppiando nel periodo 1998-2008, dopo il rilancio operato dal pacchetto Treu nel 1997 e soprattutto dal 2003 in avanti, con la regolamentazione del c.d. "nuovo apprendistato" della leg-

¹⁰ Per cogliere il reale significato dei cambiamenti sin qui descritti è però essenziale distinguere la disciplina di riferimento nella applicazione del contratto di apprendistato: vedi § 2.

ge Biagi. Oltre ad un contesto economico di crescita economica e occupazionale, l'aumento del numero dei contratti di apprendistato dal 2004 al 2008 può essere interpretato alla luce della abrogazione, nel 2003, di un altro contratto a contenuto formativo, il contratto di formazione-lavoro, che le istituzioni comunitarie guardavano da tempo con sfavore per sospetti profili di incompatibilità con la disciplina comunitaria sugli aiuti di Stato. Dopo un decennio di boom, nel 2008 il contratto di apprendistato ha interessato circa 650.000 persone, pari al 17% degli occupati della fascia di età 15-29 anni; vale a dire che un giovane (fino a venticinque anni) su sei era titolare di un contratto di apprendistato. Oggi la crisi economica ha causato un crollo di circa 8,5 punti percentuali, portando i contratti di apprendistato a circa 591.800 (dati Isfol, 2011).

Il trend di crescita, prima della crisi, nasconde in realtà profonde differenze a livello territoriale: storicamente il contratto di apprendistato ha conosciuto un'ampia diffusione e si è radicato nelle Regioni settentrionali come strumento di promozione occupazionale e per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, grazie agli sgravi contributivi previsti dalla l. n. 55 del 1955 dei quali avrebbero beneficiato le piccole e medie imprese che popolavano quelle zone negli anni Cinquanta. A fronte di una concentrazione dei contratti di apprendistato nella Italia del nord, nei decenni la distribuzione territoriale si è riequilibrata, portando anzi gli apprendisti del Mezzogiorno a

crescere di più che nel settentrione. I caratteri di positività di questo riequilibrio non sono tuttavia sufficienti a sanare una grave situazione quale è quella del Sud Italia, dove più di un terzo dei giovani adulti (19-29 anni) non è coinvolto né in percorsi di istruzione e formazione, né lavora, e di questi la metà ha solo la licenza media. Il panorama delle Regioni del Sud d'Italia è preoccupante anche con riferimento alle condizioni delle coorti più giovani, là dove il 5% dei ragazzi tra i 15 e i 18 anni abbandona la scuola, andando poi ad ingrossare le fila degli adulti fuori dal mondo della istruzione e del lavoro formale.

A livello nazionale l'evoluzione tendenziale del numero di contratti di apprendistato stipulati negli anni Novanta e nel primo decennio del 2000 si accompagna a una estensione dei settori interessati dalla applicazione del contratto: ribaltando il tradizionale monopolio di fatto da parte dell'artigianato, il terziario ha infatti guadagnato il primato nell'utilizzo del contratto, registrando peraltro un ritmo di crescita comparativamente più serrato rispetto agli altri settori¹¹.

¹¹ È ragionevole aspettarsi, a fronte della annunciata continua crescita del terziario nei prossimi anni e della sua progressiva articolazione in vista dei mutevoli fabbisogni economici e sociali, che questo trend non si inverta. È peraltro auspicabile che il rilancio dell'apprendistato torni a interessare l'artigianato, culla di questo contratto formativo, anche per dare una risposta al grave disallineamento tra domanda e offerta di forza lavoro qualificata. Quello che è stato lo strumento d'elezione per la crescita del comparto artigiano, se adeguatamente guidato e accompagnato nella esaltazione della sua funzione educativa e formativa, non può che iniettare competenze, innovazione, competitività nella produzione del settore.

Con riferimento alla durata dei contratti di apprendistato, nell'XI Rapporto di monitoraggio commissionato dal Ministero del lavoro, l'Isfol quantifica il fenomeno della cessazione dei rapporti di apprendistato, sulla base delle Comunicazioni Obbligatorie. Tale analisi rivela che la maggior parte dei contratti si estingue prima del termine previsto: è stato questo il caso dell'85,8% dei contratti cessati tra gennaio 2008 e settembre 2009. Gli abbandoni dell'apprendistato avvengono nella maggior parte dei casi (uno su due) entro i primi tre mesi dalla stipula del contratto. Superata questa soglia, i percorsi di apprendistato sopravvivono fino a un anno. Osservando chi e perché abbandona un contratto di apprendistato, i dati raccolti dall'Isfol rivelano che si tratta principalmente di giovani ragazze (88,4%), più che di maschi (84%) e che nella maggioranza dei casi il contratto di apprendistato è interrotto dall'apprendista stesso, mentre solo in un caso su cinque la causa è da ricondursi al licenziamento da parte dell'azienda.

Analizzando la componente pubblica della offerta formativa, inoltre, si osserva che la percentuale degli apprendisti impegnati in attività formative formali esterne alla azienda e finanziate dalla Regione si aggirava attorno al 20% nel 2007, coinvolgendo cioè solo un apprendista su cinque; dato che è aumentato nel 2008, raggiungendo circa il 26%. La probabilità di partecipare a un corso di formazione conosce peraltro profonde differenze a livello territoriale:

se la media nazionale si attesta al 26%, questo dato è pari al 35% nel Nord-est, al 25% nel Nord-ovest, al 10% nel Centro, si dimezza al Sud con solo il 5,1% e crolla all'1% nelle Isole. Al di là di rare esperienze di alternanza, ossia di affiancamento tra momenti formativi e lavoro, e di alcune buone pratiche, non sembra che le imprese interpretino e utilizzino l'apprendistato come uno strumento di educazione, crescita personale e professionale.

Lo dimostra anche l'osservazione del campo di applicazione soggettivo dell'apprendistato: oltre la metà degli apprendisti ha più di ventidue anni (52,4% nel 2008) e circa ventitré apprendisti su cento hanno più di 25 anni. A questa informazione vanno affiancate quelle sul titolo di studio degli apprendisti: il 54,6% del totale non supera il livello secondario inferiore, ossia la licenza media.

Si pone così in Italia anche il problema delle tutele degli apprendisti, spesso adulti con una bassa qualificazione e scarse competenze o anche senza alcun titolo. Sebbene una prima risposta sia stata data dalla l. n. 2 del 2009 con il sistema degli ammortizzatori sociali in deroga, un moderno sistema di protezione sociale non può che poggiare su altri pilastri, accanto ai tradizionali strumenti. I nuovi modelli di welfare riconoscono l'insufficienza degli schemi di protezione del reddito a fronte dei continui e rapidi cambiamenti del mercato del lavoro. In tale contesto sono le competenze sempre aggiornate, dinamiche e flessibili in

grado di rispondere alle richieste del mercato del lavoro, le vere tutele sostanziali in capo alla persona.

1.2. Una prospettiva comparatistica

Lungi dall'essere uno strumento nuovo, l'apprendistato vanta una lunga e solida tradizione in tantissimi Paesi europei fondando le proprie radici, in Italia come altrove, nel rapporto tra il maestro e il garzone della bottega artigiana. Eppure, lo stesso strumento, benché fosse generalmente immaginato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, negli altri Paesi è stato pensato secondo logiche profondamente diverse rispetto a quelle italiane. L'apprendistato è stato cioè istituzionalmente riconosciuto, socialmente legittimato e pertanto scelto dai giovani e dalle loro famiglie, come un tassello dei percorsi educativi di istruzione e formazione, integrato con i sistemi formali di qualifiche e degli altri titoli di studio.

L'esperienza comparata evidenzia, infatti, che in altri Paesi l'apprendistato rappresenta una leva per l'integrazione fra sistemi diversi: oscillando tra la formazione professionale e le politiche attive del lavoro, l'apprendistato è definito ora come un percorso formativo, ora come un programma professionalizzante, condensando apprendimento e lavoro in percorsi dinamici di inserimento nel mercato. A testimonianza di ciò, i nomi stessi dell'apprendistato nelle altre lingue richiamano senza indugio la

sfera della formazione. La legge francese definisce l'apprendistato come una "forma di istruzione alternata al lavoro" (*L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur*, art. 1 l. n. 87-572, 23 luglio 1987). Per i tedeschi si tratta di un "contratto di formazione professionale", espresso in tedesco con *Berufausbildungsvertrag*, contratto per la formazione orientata al lavoro, o anche, nella lingua comune, *Lehrzeit*, ossia periodo di apprendimento. Infine, nel Regno Unito l'apprendistato è un "programma che mira a qualificare la professionalità dei giovani", riconosciuto come l'eccellenza per l'apprendimento basato sul lavoro.

Del resto, in Francia e in Germania l'apprendistato rappresenta un tassello del sistema educativo di istruzione e formazione¹²: senza entrare nella dettagliata analisi dei singoli ordinamenti

¹² In Italia la legge Biagi (l. n. 30 del 2003) e la legge Moratti (l. n. 53 del 2003) hanno cercato di ispirarsi a questi modelli attraverso la articolazione dell'apprendistato in tre tipologie contrattuali. In parallelo alla riforma del mercato del lavoro, il Legislatore del 2003 riconosceva la valenza educativa e formativa dell'apprendistato, definendolo come uno dei possibili "percorsi integrati" per esercitare il diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 68, co. 1, lett. c), l. n. 53 del 2003), accanto al sistema di istruzione scolastica (art. 68, co. 1, lett. a), l. n. 53 del 2003) e al sistema della formazione professionale di competenza regionale (art. 68, co. 1, lett. b), l. n. 53 del 2003). Questa definizione, è passata

nazionali, basti rilevare che, al di là delle disposizioni normative, nella tradizione, nel patrimonio culturale, nella prassi di questi Paesi l'apprendistato appartiene a pieno titolo al sistema di istruzione e formazione ed è socialmente riconosciuto come strumento per lo sviluppo di competenze della persona. Se il sistema francese si distingue per la apertura e la flessibilità dei percorsi professionalizzanti all'alta formazione, il sistema dei Paesi germanofoni è noto per la valorizzazione dell'apprendimento in contesti lavorativi, finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio della istruzione secondaria superiore. Tali Paesi (oltre alla Germania, Svizzera e Austria) vantano la tradizione del sistema duale, che organizza percorsi formativi affiancando apprendimento e lavoro per fornire un'ampia preparazione professionale di base e le conoscenze e abilità tecniche necessarie per svolgere in modo qualificato una attività lavorativa. L'impresa, insieme alla scuola, è considerata a pieno titolo un "luogo formativo" e anzi è il fulcro del sistema, avendo essa il compito fondamentale di trasmettere una formazione di base

inosservata tanto nel sistema di istruzione e formazione quanto nel mercato del lavoro, sempre a fronte della incomunicabilità tra due mondi chiusi e autoreferenziali. Eppure, il combinato disposto dalle due leggi poneva luce sulla fase di "transizione" tra scuola-università-lavoro, in vero raramente oggetto di una riflessione scientifica in Italia. Tuttavia, proprio quello che a livello epistemologico rappresentava un importante primo passo in avanti, non assunse a cambiamento paradigmatico – quello della "integrazione" – mentre la concezione dell'apprendistato come ponte, cerniera, passerella, lasciava intatta la irriducibile separazione del mondo della istruzione e della formazione dal mercato del lavoro.

insieme alle abilità e alle conoscenze rilevanti per l'esercizio della professione, all'interno di un percorso formativo regolato. Questa tradizione vive anche in Italia, nella Provincia autonoma di Bolzano, dove l'apprendistato è innanzi tutto un percorso educativo di istruzione e formazione: i quindicenni possono scegliere di intraprendere tale percorso dopo un anno introduttivo di base, in alternativa alla formazione professionale a tempo pieno, che si svolge a scuola, per il conseguimento di un titolo di studio (una qualifica professionale). Al contrario di quanto accade nel resto d'Italia, la tipologia "professionalizzante", cioè quella legata al mercato del lavoro, è meno diffusa perché, in sintesi, rigidamente regolamentata.

Benché anche la l. n. 53 del 2003¹³ prevedesse tale raccordo tra formazione e lavoro e ambisse ad attribuire pari dignità all'apprendistato, così come alla istruzione e formazione professionale rispetto ai percorsi scolastici e generalisti, l'apprendistato resta, nella percezione e nei fatti, un semplice contratto di lavoro. La sfida del Testo Unico è proprio quella di far emergere e valorizzare la vera natura e le potenzialità dell'apprendistato per l'occupazione giovanile, alla luce della evoluzione del quadro normativo italiano e delle migliori esperienze europee.

¹³ Legge 28 marzo 2003, n. 53 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale".

2. IL QUADRO NORMATIVO¹⁴

L'apprendistato, oltre che sotto il profilo sociologico e comparato, va anche analizzato come tipologia contrattuale, attualmente l'unica a contenuto formativo nel nostro ordinamento. Come suggerisce questa denominazione, la peculiarità che gli è propria consiste nel fatto che alla prestazione lavorativa dell'apprendista corrispondono, in capo al datore di lavoro, due obblighi: da una parte, l'ordinario obbligo retributivo¹⁵, dall'altra, un vero e proprio obbligo formativo. Tale formazione consente all'apprendista di conseguire – a seconda della tipologia prescelta tra le tre previste dal nostro ordinamento – un titolo di studio professionale, una qualificazione valida a fini contrattuali o un titolo di studio di alta formazione. È utile evidenziare immediatamente come tale impianto non risulti stravolto dalla riforma, la quale comunque, prevedendo un periodo transitorio di sei mesi, solo a fine aprile potrà dirsi definitiva. Appare opportuno, dunque, analizzare l'apprendistato per come risulta oggi disciplinato ed applicato nel nostro ordinamento, ripercorrendo, a conclusione, le principali novità introdotte dalla recente riforma.

In vigenza della Riforma Biagi era (e

¹⁴ Nei paragrafi che seguono si descrive, con l'utilizzo del tempo verbale presente, la disciplina di cui al d. lgs. n. 276/2003 poiché in vigore fino al 24 ottobre 2011 e comunque applicabile durante la fase transitoria di sei mesi disposta ai fini dell'avvio della riforma.

¹⁵ Retribuzione calcolata secondo modalità del tutto particolari che si approfondiranno nel proseguo, cfr. § 2.4.

sarà fino al termine della fase transitoria) l'art. 47 del d. lgs. n. 276 del 2003 a definire le tre le tipologie di apprendistato previste nel nostro ordinamento:

1. l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione (o di primo livello), finalizzato al conseguimento di una qualifica del sistema di istruzione e formazione professionale, ossia alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio (art. 48 del d. lgs. n. 276 del 2003);
2. l'apprendistato professionalizzante, finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro, tramite l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali (art. 49 del d. lgs. n. 276 del 2003);
3. l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (o alto apprendistato), che consente di conseguire titoli di scuola secondaria e di alta formazione, quali laurea, master, dottorati di ricerca, nonché di specializzazione tecnica superiore (art. 50 del d. lgs. n. 276 del 2003).

Si è già accennato come la riforma del 2011 sia l'ultima di una lunga serie di interventi che hanno riguardato il contratto di apprendistato, preceduta, da ultimo, dal d. lgs. n. 276 del 2003, attuativo della delega contenuta nella l. n. 30 del 2003 (c.d. "Legge Biagi").

La storia dell'apprendistato, infatti, parte da lontano: la prima disciplina è contenuta nella l. n. 25 del 1955, che

solo nel 1997 è stata riformata, ad opera della l. n. 196, la c.d. “Legge Treu”¹⁶. La scarsa ed inadeguata offerta formativa pubblica, l’unica allora utilizzabile dal datore di lavoro per adempiere al suddetto obbligo formativo nei confronti dell’apprendista, aveva snaturato la funzione di questo contratto, che continuava ad essere utilizzato in ragione dei generosi incentivi economici previsti, ma che aveva completamente perso la sua naturale valenza formativa. Proprio per questo motivo, la riforma del 2003, dà un ruolo centrale all’obbligo formativo, attribuendo molto più spazio in tale settore alle parti sociali ed individuali del rapporto e sanzionando l’inadempimento dell’obbligo formativo posto a carico del datore di lavoro, qualora quest’ultimo ne risulti l’esclusivo responsabile.

A quasi dieci anni dalla riforma Biagi, però, l’apprendistato stentava ancora a decollare in maniera completa, nonostante la crescente attenzione nell’ambito delle politiche del lavoro e dell’occupazione giovanile attuate dal Governo.

¹⁶ Quest’ultima normativa, peraltro, risulta “transitoriamente” ancora vigente, in virtù di una specifica clausola di ultrattività, contenuta nel d.lgs. n. 276, in attesa della definizione della nuova normativa. Nonostante si trattasse di una disciplina transitoria, ancora oggi quasi un terzo dei contratti di apprendistato viene stipulato in base a tale normativa. Si tratta, innanzitutto, dei contratti stipulati con i minorenni, visto che l’apprendistato per essi specificatamente previsto – quello di primo livello – risulta quasi completamente inattuato; tuttavia, spesso anche per il professionalizzante per cui, come si vedrà nel § 2.2., in attesa delle regolamentazioni regionali, comunque può essere stipulato in presenza di un’adeguata definizione da parte della contrattazione collettiva, ancora si applica l’apprendistato della legge Treu; basti pensare che solo pochi giorni fa (il 16 giugno) il settore meccanico degli artigiani ha provveduto a disciplinare l’apprendistato professionalizzante.

Tutti i più recenti documenti strategici, infatti, ne hanno sollecitato la piena operatività e la completa attuazione. Già nel “Libro Bianco sul futuro del modello sociale”, del maggio 2009, il Ministro Sacconi evidenziava le potenzialità ancora inesprese dell’apprendistato, considerato funzionale ad un tempestivo e sicuro ingresso nel mercato del lavoro dei giovani. Poco dopo, nel settembre dello stesso anno, i Ministri dell’istruzione e del lavoro nel “Piano di azione per l’occupabilità dei giovani - Italia 2020” hanno dato ampio risalto all’apprendistato, concepito sia come strumento di lotta alla disoccupazione giovanile – facilita la transizione scuola-lavoro e consente un inserimento stabile nel mercato – sia come strumento formativo – attraverso il lavoro, permette al giovane di acquisire le «[...] prime basi della cultura del diritto e del dovere, della responsabilità, dell’etica, della organizzazione, compresi i rapporti relazionali e il rispetto degli altri [...]». Ne viene, inoltre, evidenziata la natura di innovativo strumento di *placement*, fondato sull’integrazione tra il sistema educativo e formativo e il mercato del lavoro. Sulla base di questi presupposti se ne è sollecitato il rilancio, con particolare riferimento all’apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (l’apprendistato c.d. di primo livello) e all’alto apprendistato.

Recentemente, poi, sono state stipulate due intese tra Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali. Con “Linee guida per la formazione nel 2010”,

firmata il 17 febbraio 2010, gli attori sociali assumono un preciso impegno a rilanciare il contratto di apprendistato, con l’obiettivo ulteriore di garantire un percorso di formazione effettivo a tutti gli apprendisti. Con la seconda, più recente, siglata il 27 ottobre 2010, le stesse parti, preso atto dell’alto numero di giovani senza lavoro e non inseriti in percorsi educativi o formativi, riconoscono l’apprendistato come il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e ne auspicano la piena operatività impegnandosi in tal senso.

Da ultimo, l’inequivocabile volontà di continuare a scommettere su questo contratto e sulla sua affettiva attuazione emerge, come già osservato, dal c.d. “Collegato lavoro”, ove è contenuta quella delega al Governo per la riforma dell’istituto che ha portato alla recente approvazione d.lgs. n. 167/2011.

2.1. L’apprendistato di primo livello

L’apprendistato di primo livello, come disciplinato dall’art. 48 del d. lgs. n. 276 del 2003 e dunque “pre riforma”, ha come finalità l’acquisizione, da parte di minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni, di una “qualifica professionale”, ossia di un vero e proprio titolo di studio, oltre – eventualmente – ad una qualificazione a fini contrattuali. Proprio per questo, più delle altre tipologie, tale forma di apprendistato va letta sicuramente come un contratto di lavoro, cui si applica tutta la relativa disciplina, ma

anche, e principalmente, come tappa del percorso di istruzione e formazione di un giovane. Non a caso la legislazione dettata in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione (l. n. 53 del 2003, c.d. Legge Moratti), che stabilisce che il diritto-dovere all'istruzione e formazione persista fino al compimento dei 18 anni di età, riconosce all'apprendistato il ruolo di valida opzione formativa per l'assolvimento di tale dispositivo, al pari dei percorsi di istruzione e formazione "tradizionali". È stato il "Collegato lavoro", poi, a stabilire che in apprendistato si possa assolvere l'ultimo anno dell'obbligo d'istruzione, consentendo quindi l'assunzione di minori a partire dai 15 anni di età¹⁷.

Entrando più nel dettaglio della disciplina normativa, l'art. 48 del d. lgs. n. 276 del 2003 subordina l'applicazione di tale istituto all'approvazione di una regolamentazione regionale, adottata d'intesa con il Ministero dell'istru-

zione e il Ministero del lavoro, sentite le parti sociali. Oggetto di tali intese, secondo quanto esplicitato dalla legge, sono i profili formativi; la definizione della qualifica professionale ai sensi della l. n. 53 del 2003; la previsione di un monte-ore di formazione, che – si noti – può essere esterna o interna alla azienda, indifferentemente formale o non formale o informale; l'eventuale riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali; la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

La decisione di legare l'operatività dell'apprendistato di primo livello all'attuazione regionale è una scelta obbligata in ragione della competenza delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, così come novellato dalla riforma del Titolo V. D'altra parte, l'inter-

vento dei Ministri competenti e delle parti sociali si giustifica con la volontà di garantire un corretto bilanciamento di tutti gli interessi, oltre che delle competenze, che entrano in gioco in tale contratto, riconducibili all'istruzione, alla formazione e al lavoro.

Questo complesso meccanismo ha di fatto bloccato l'operatività dell'istituto. A distanza di otto anni dalla Riforma Biagi infatti solo due Regioni – il Veneto e la Lombardia – vi hanno dato attuazione (resta fuori la provincia autonoma di Bolzano, che utilizza tale forma di apprendistato, ma secondo una regolamentazione ispirata al sistema duale tedesco).

La pressoché completa inattuazione dell'istituto fa sì che i dati degli apprendisti minorenni, pur rilevati nell'ambito dei monitoraggi nazionali, si riferiscano in realtà a contratti stipulati secondo la regolamentazione previgente (quella del c.d. Pacchetto Treu).

Apprendisti minorenni - anno 2008					
Aree	15enni	16enni	17enni	Totale	% su apprendisti
Nord ovest	6	817	4122	4945	2,6
Nord est	162	1529	4826	6517	3,9
Centro	5	434	2037	2476	1,5
Sud e Isole	12	740	3300	4052	3,2
Italia	185	3520	14285	17990	2,8

Dati Isfol, XI Monitoraggio

¹⁷ Tale obbligo, previsto originariamente fino ai 15 anni, con la legge finanziaria per il 2007 (l. n. 296 del 2006) era stato rimodulato e innalzato a 16 anni, che diventava l'età minima per stipulare legalmente un contratto di apprendistato e solo con il Collegato Lavoro è stata riportata agli originari 15 anni.

L'apprendistato di primo livello può essere stipulato in tutti i settori produttivi privati e avere una durata massima (stabilita dalla legge) di tre anni; la durata effettiva dipende, poi, dalla qua-

lifica da conseguire, dal titolo di studio, dai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio delle competenze, secondo i criteri oggetto delle intese prima ricordate. Spetta invece,

secondo le previsioni della legge, alla contrattazione collettiva determinare, anche servendosi degli enti bilaterali, le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

2.2. L'apprendistato professionalizzante

L'art. 49 del d.lgs. n. 276 del 2003 disciplina, fino a che non sarà conclusa la fase transitoria di avvio della riforma, l'apprendistato professionalizzante, tipologia che è maggiormente conosciuta e che fino ad ora ha riscosso il più significativo interesse delle parti sociali, del mercato del lavoro e del legislatore

regionale. L'apprendistato professionalizzante, pensato per i giovani di età compresa tra i 18 (17, se in possesso di una qualifica del sistema di istruzione e formazione) e i 29 anni (secondo l'interpretazione ministeriale, si tratta di 29 anni e 364 giorni)¹⁸, consente l'acquisizione di una qualificazione professionale, valida ai fini contrattuali, attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Questa tipologia di apprendistato è quella che più richiama, per finalità e per struttura, il "vecchio" apprendistato della legge Treu, che, come già osservato, pur se operativo solo in via residuale nei territori o nei settori in cui la riforma

Biagi non ha ancora trovato piena attuazione, ha continuato a registrare un significativo utilizzo. In particolare, l'Isfol rileva nell'XI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato – ultimo ad essere stato pubblicato – che nel 2009, su 100 contratti di apprendistato stipulati, quasi 30 sono riconducibili alla disciplina del 1996, mentre poco più di 70 alla legge Biagi.

Dato questo che segnala un significativo ritardo nell'attuazione della riforma del 2003, ma che si può leggere in chiave positiva se confrontato con il valore del 2008 rispetto al quale si registra una crescita del professionalizzante rispetto all'apprendistato *ex lege* Treu di ben 10 punti percentuali.

Apprendisti occupati: composizione % per contratto di apprendistato professionalizzante e ex l. n. 196/1997 (anni 2008 e 2009)

Area	2008		2009	
	Professionalizzante	196/97	Professionalizzante	196/97
Nord-Ovest	63,7	36,3	72,8	27,2
Nord-Est	62,5	37,5	72,2	27,8
Centro	64,6	35,4	75,4	24,6
Sud e Isole	56,6	43,4	66,6	33,4
Italia	62,3	37,7	72,2	27,8

Dati Isfol, XI Monitoraggio

Il persistente ricorso al "vecchio" apprendistato si giustifica in minima parte per via dell'impossibilità – salvo quanto osservato al paragrafo precedente – di assumere minori sulla base della nuova normativa, in parte alla luce della già registrata inerzia di alcune Regioni nel dare attuazione alla riforma del 2003 e, infine, per via dei ritardi

nei rinnovi dei CCNL, in particolare nel comparto dell'artigianato (contratti collettivi per il settore metalmeccanico, per il settore orafi e argentieri, per le imprese di pulizia), dove nel 2009 ben

¹⁸ Cfr. Interpello del 24 marzo 2006, che richiama la Circolare n. 30 del 2005.

il 60% degli apprendisti risulta assunto *ex lege* Treu.

L'art. 49 prevede che al contratto di lavoro sia allegato il c.d. piano formativo individuale, ossia il documento che declina e illustra il percorso di formazione che il giovane seguirà, sia di tipo professionalizzante, sia trasversale e di base, con particolare attenzione ai contenuti,

alle modalità di erogazione e alla quantità. La formazione “formale”, il cui limite minimo è previsto dalla legge in 120 ore annue – ma le Regioni o, se assente la regolamentazione regionale, le parti sociali, possono prevederne di più – può essere impartita all’apprendista tutta al di fuori dall’azienda, tutta internamente all’azienda o in parte all’interno, in parte all’esterno.

L’aspetto sicuramente più critico che attiene alla fattispecie dell’apprendistato professionalizzante, che ne ha indubbiamente ostacolato l’attuazione e che ha reso necessari ripetuti interventi “riparatori” del legislatore, è rappresentato dal delicato equilibrio di competenze che il legislatore del 2003 ha ripartito tra Stato, Regioni e Parti sociali; scelta obbligata alla luce del riparto di competenze definito dalla riforma del titolo V della Costituzione, in virtù del quale compete alle Regioni tutto ciò che afferisce alla materia della formazione e allo Stato ciò che invece riguarda il rapporto di lavoro, senza trascurare la necessità di riconoscere uno spazio di autonomia alle parti sociali.

Nel dettaglio, l’art. 49 del d. lgs. n. 276 del 2003, così come originariamente formulato, affidava alle Regioni, d’intesa con le parti sociali, la disciplina dei profili formativi dell’istituto, nel rispetto di una serie di principi enucleati dallo stesso legislatore nazionale, volti a garantire uniformità di intenti e metodo. Ai contratti collettivi, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappre-

sentative sul piano nazionale o regionale, spettava invece la definizione della durata del contratto di apprendistato – originariamente compresa per legge in un intervallo tra un minimo di due anni e un massimo di sei – nonché, su rinvio della legge regionale, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende.

Tradotto in termini pratici, perché l’apprendistato professionalizzante potesse trovare veloce e diffusa attuazione, sarebbe stato necessario il recepimento della riforma da parte di tutte le Regioni e dei singoli contratti collettivi di lavoro, nell’ambito delle rispettive competenze e nel rispetto degli indirizzi legislativi.

La risposta di molte Regioni, tuttavia, è stata lenta¹⁹, se non addirittura assente, tanto da indurre il legislatore, per superare l’*impasse*, a intervenire già nel 2005, stabilendo che, nelle more dell’intervento regionale, potessero essere direttamente i CCNL di categoria a disciplinare integralmente l’apprendistato professionalizzante, con una disciplina sussidiaria e cedevole rispetto a quella regionale²⁰. Ciò, invero, risultava possibile solo per quei (pochi) contratti collettivi che avessero disciplinato

¹⁹ Per l’attuale livello di implementazione della normativa regionale, si veda www.fareapprendistato.it.

²⁰ Previsione contenuta nel comma 5 bis, introdotto nell’art. 49, d. lgs. n. 276 del 2003, ad opera dell’art. 23 bis del d. l. n. 35 del 2005, introdotto dalla legge di conversione n. 80 del 2005.

anche i profili formativi dell’istituto, posto che altrimenti la regolazione collettiva avrebbe difettato di uno degli aspetti essenziali per rendere immediatamente operativo l’istituto. Proprio per aggirare questo evidente ostacolo all’immediata attuazione, il Ministero del welfare aveva proposto un’integrazione all’emendamento che consentisse, da un lato, il rinvio ad accordi *ad hoc* e non solo ai contratti collettivi, dall’altro, la possibilità che i profili formativi fossero definiti anche per il tramite di enti bilaterali ovvero dell’assistenza dell’Isfol; proposta che, tuttavia, non è stata accolta nel corso del complesso *iter* parlamentare della legge.

In assenza di tale correttivo, anche la nuova disposizione non è dunque risultata particolarmente incisiva per rendere definitivamente operativo l’apprendistato professionalizzante in assenza di specifiche normative regionali. Se da un lato, infatti, pochi contratti collettivi contenevano già una disciplina compiuta e completa dell’apprendistato professionalizzante, dall’altro si registrava un’ulteriore grande criticità, rappresentata dall’inadeguatezza e dalla carenza dell’offerta formativa pubblica. Aspetto, quest’ultimo, che ancora oggi rappresenta una criticità irrisolta se l’XI rapporto Isfol – già citato – registra che nel 2008 solo il 26% circa degli apprendisti ha ricevuto una qualche forma di formazione pubblica, senza indagare sulla qualità della stessa e sulla pertinenza rispetto al percorso professionale intrapreso.

Indicatori dell'attività di formazione pubblica per apprendisti realizzata nell'anno 2008 -Valori assoluti e %

Regioni	iscritti	% iscritti/occupati (a)	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato
Piemonte	25.070	46,0	17.016	67,9
Valle d'Aosta	815	45,8	210	25,8
Lombardia	45.282	37,5	39.085	86,3
Prov. Bolzano	3.970	81,9	(b) 1.301	32,8
Prov. Trento	4.770	63,4	3.968	83,2
Veneto	5.230	6,7	2.857	54,6
Friuli Venezia Giulia	11.900	91,7	(b) 3.279	27,6
Liguria	3.773	19,6	3.079	81,6
Emilia Romagna	42.310	69,1	28.959	68,4
Toscana	8.585	15,3	4.663	54,3
Umbria	2.234	13,2	1.414	63,3
Marche	5.261	18,1	3.881	73,8
Lazio	106	0,2	91	85,8
Abruzzo	1.555	11,9	1.139	73,2
Molise	461	24,2	192	41,6
Campania	1.600	6,8	1.380	86,3
Puglia	5.234	15,8	4.794	91,6
Basilicata	378	12,2	305	80,7
Calabria	(c) 935	11,1	-	-
Sicilia	-	-	-	-
Sardegna	126	1,1	56	44,4
Nord-Ovest	74.940	38,2	59.390	79,3
Nord-Est	68.180	41,4	40.364	59,2
Centro	16.186	10,0	10.049	62,1
Sud e Isole	10.289	10,9	7.866	76,5
Italia	169.595	26,3	117.669	69,4

Dati Isfol, XI Monitoraggio

Il legislatore è così intervenuto una seconda volta, nel 2008, introducendo la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, volta a valorizzare la capacità formativa dell'azienda. Nello specifico il

nuovo comma 5 *ter* dell'art. 49²¹ affidava

²¹ Comma introdotto ad opera dell'art. articolo 23, comma 2, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112. Per un approfondimento vedi M. Tiraboschi, *Apprendistato professionalizzante: il canale della formazione aziendale*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, 2008.

all'azienda la possibilità e la responsabilità di gestire interamente, al suo interno o all'esterno, la formazione dell'apprendista. Il legislatore, in altri termini ha voluto introdurre un canale del tutto autonomo e parallelo rispetto a quello

regionale, controllato e disciplinato dalla contrattazione collettiva.

Diverse Regioni, come noto, hanno tempestivamente sollevato questione di legittimità costituzionale, denunciando l'ingiustificata e illegittima menomazione delle loro competenze legislative esclusive e concorrenti in materia di formazione professionale. La Corte Costituzionale – con sentenza n. 176 del 10-14 maggio 2010 – ha parzialmente accolto tali rilievi e così segnato la fine del “doppio canale”. La Consulta ha affermato, in estrema sintesi, che anche in caso di formazione esclusivamente aziendale deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa e che dunque non è legittima una loro totale estromissione dalla disciplina dell'istituto, nemmeno in caso di formazione esclusivamente aziendale²². Anche tale ipotesi peculiare di apprendistato deve inserirsi, a parere della Corte, in un percorso predeterminato frutto, *ex ante*, della intesa tra Regioni e parti sociali, con specifico riferimento alla determinazione dei profili formativi e verificabile, *ex post*, dall'attore pubblico e, segnatamente, dalle Regioni chiamate a certificare gli esiti

della formazione erogata al lavoratore.

Stante le rilevanti e persistenti incertezze interpretative in materia, il Giudice Supremo avrebbe forse potuto pervenire a conclusioni diverse e più attente all'obiettivo di risolvere una volta per tutte il “rebus” dell'apprendistato professionalizzante che, così, continua a restare del tutto irrisolto e inestricabile. La sentenza ha infatti bruscamente frenato il rinnovato interesse per l'istituto mostrato dalle parti sociali all'indomani dell'introduzione del comma 5 *ter* e, soprattutto, ha destabilizzato gli attori sociali provocato preoccupazione rispetto alla sorte degli accordi nel frattempo intervenuti per disciplinare la fattispecie.

Parziale conforto è arrivato dall'Intesa sull'apprendistato sottoscritta tra Governo, Regioni e Parti sociali lo scorso 27 ottobre 2010, che, da un lato, ha confermato – in via transitoria e in attesa della riforma dell'istituto nel suo complesso – le previsioni contenute nei contratti collettivi e negli accordi interconfederali che hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante, che rimangono valide per le Regioni che non abbiano già provveduto a definire compiutamente la normativa ai sensi dell'articolo 49, commi 5 e 5 *bis*, e, dall'altro, ha introdotto una disciplina *ad hoc* per le imprese multilocalizzate.

Alla luce del quadro descritto, si comprende con evidenza la necessità e l'urgenza di una riforma volta a risolvere definitivamente il “rebus” dell'apprendistato professionalizzante e a mettere

a disposizione delle parti sociali uno strumento agile, riconducibile ad una disciplina uniforme e certa, tale da favorire concretamente un inserimento qualificato e qualificante dei giovani nel mercato del lavoro.

2.3. L'alto apprendistato

La terza tipologia di apprendistato, regolata dall'art. 50 d. lgs. n. 276 del 2003, norma di riferimento fino alla conclusione della fase transitoria di 6 mesi prevista per il definitivo avvio del nuovo apprendistato, è quella per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, il c.d. “alto apprendistato”.

Al pari dell'apprendistato di primo livello, esso consente al giovane di acquisire un titolo di studio, in ragione del percorso formativo svolto anche in assetto lavorativo. A differenza dell'apprendistato di primo livello, però, tale titolo è un diploma di scuola secondaria o universitario, come laurea (sia triennale, sia specialistica), master e, dal 2008 (cfr. d.l. n. 112), anche dottorato di ricerca.

Si tratta di uno strumento contrattuale molto flessibile e dalla regolamentazione estremamente agile, che permette addirittura alle singole imprese – in assenza di un'apposita regolamentazione regionale (allo stato attuale decisamente scarsa²³) – di concordare personalmente con l'istituzione formativa di riferimento

²² Vedi M. Tiraboschi, *L'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza n. 176/2010 della Consulta*, in Guida al Lavoro n. 23 del 2010. Documentazione a riguardo anche in E. Bellezza, M. T. Cortese, L. Rustico (a cura di), *L'apprendistato dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*, Bollettino speciale Adapt n. 21, del 15 giugno 2010; E. Carminati, L. Rustico (a cura di), *L'apprendistato dopo l'intervento della corte costituzionale: una sentenza che non fa chiarezza*, in Bollettino speciale Adapt n. 18, del 27 maggio 2010.

²³ Si rimanda, ancora una volta, a www.fareapprendistato.it.

il percorso di studio e lavorativo più rispondente alle proprie esigenze, con ciò consentendo di costruire “su misura”, per così dire, il profilo professionale del giovane. Questo lo rende uno strumento particolarmente innovativo, anche per l’ulteriore peculiarità che lo caratterizza, che è quella di avvicinare e mettere in dialogo il mondo dell’impresa e quello della formazione.

La grande opportunità non sembra tuttavia essere stata colta in pieno dal mondo imprenditoriale, e ancor meno da quello dell’università. A conferma di ciò è sufficiente considerare gli ultimi dati Isfol, così da rendersi conto di come, nel 2008, solo 661 apprendisti risultano assunti con tale tipologia. Tali contratti, peraltro, sono anche il frutto di una lunga sperimentazione, finanziata dal Fondo sociale europeo, che ha coinvolto un numero piuttosto ampio di Regioni, ma che poi solo in pochi casi ha portato ad una compiuta e definitiva regolamentazione dell’istituto. La sperimentazione, iniziata nel 2004, aveva coinvolto nove Regioni e la Provincia autonoma di Bolzano, per un totale di un migliaio di apprendisti, con l’attivazione di una variegata offerta formativa: master universitari; certificazioni IFTS; corsi di alta formazione post-diploma; corsi di laurea; tutto ciò sia attraverso programmi *ad hoc* per gli apprendisti, sia tramite l’inserimento dell’apprendista singolo in una “classe” di non apprendisti²⁴.

Si diceva di una disciplina piuttosto agile, che è, infatti, contenuta essenzialmente nell’art. 50 del d. lgs. n. 276 del 2003 e nell’art. 49, comma 4, espressamente richiamato²⁵. Vi si prevede che la regolamentazione di tale tipologia sia di competenza regionale, per i soli profili che attengono alla formazione, adottata in accordo con le parti sociali e con le istituzioni formative coinvolte (scuole, università, altre istituzioni formative). Tale accordo può nella pratica avere la forma dell’accordo-quadro o di un accordo *ad hoc* per il conseguimento di un titolo specifico.

A partire dal 2008, però, preso atto dell’inerzia delle Regioni nella regolamentazione dell’istituto, con d.l. n. 112, è stato previsto che, fintanto che la regolamentazione regionale non venga emanata, si possa ugualmente assumere in alto apprendistato tramite intese *ad hoc*, stipulate direttamente tra datore di lavoro e l’istituzione formativa di riferimento. Tuttavia, neanche questa previsione sembra aver contribuito significativamente alla diffusione di questo istituto, poiché le suddette intese *ad hoc* risultano essere state siglate in un numero del tutto esiguo.

I soggetti coinvolti nel contratto di alto apprendistato sono, alla luce del quadro descritto, essenzialmente tre: le imprese, l’apprendista e l’istituzione formativa. Per quanto riguarda le imprese, è previsto che sia possibile stipulare un

contratto di alto apprendistato in tutti settori produttivi.

Per quanto riguarda gli apprendisti, il contratto può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (fino al compimento del trentesimo anno di età, secondo l’interpretazione ministeriale che fa proprio un orientamento giurisprudenziale)²⁶. Coloro che sono in possesso di una qualifica professionale del percorso di istruzione e formazione (*ex l. n. 53 del 2003*) possono essere assunti con contratto di apprendistato già dal diciassettesimo anno di età.

Infine, non esistono indicazioni particolari in riferimento alla scelta dell’istituzione formativa, che vanno dunque dedotte, piuttosto, dal titolo acquisibile al termine del percorso: scuole secondarie, per l’acquisizione di un diploma; università, per l’acquisizione di lauree triennali, lauree specialistiche, master, dottorati e titoli di formazione tecnica superiore; ulteriori istituzioni formative abilitate a rilasciare quei titoli.

Si tenga presente che ulteriori limiti potrebbero derivare dalla legislazione regionale, che ben potrebbe decidere di limitare l’utilizzo di tale contratto solo al conseguimento di determinati titoli (a titolo esemplificativo master, piuttosto che diplomi), con ciò evidentemente limitando anche la platea delle istituzioni formative da coinvolgere.

Il ruolo dell’istituzione formativa è centrale poiché, oltre a collaborare alla costruzione del percorso dell’appren-

²⁴ Per ulteriori informazioni sulla sperimentazione, cfr. X Monitoraggio Isfol.

²⁵ Si veda anche circolare del Ministero del lavoro n. 2 del 2006, dedicata esclusivamente a questa tipologia di apprendistato.

²⁶ Cfr. nota n. 18.

dista, nel momento in cui rilascia il titolo, è in qualche modo responsabile della formazione sia aziendale sia fuori dall'azienda e della sua valutazione e certificazione.

Ulteriori dettagli attinenti al percorso formativo dell'apprendista sono oggetto delle intese tra Regioni, parti sociali e istituzioni formative o, se queste mancano, delle apposite convenzioni. In particolare vi dovrebbe essere stabilita la durata del percorso (che – nel rispetto di eventuali limiti indicati dalla regolamentazione regionale – viene decisa dalle parti sulla base di due indicatori: le competenze già possedute dal soggetto in relazione a quelle che si acquisiranno nel percorso e in stretta correlazione al titolo di studio o alla specializzazione tecnica superiore da conseguire)²⁷, la retribuzione, l'oggetto della formazione, la ripartizione e la modalità di erogazione della stessa, la modalità di selezione del giovane, la previsione e la formazione del tutor aziendale e del tutor formativo (in questa tipologia sono dunque due i tutor, l'uno dell'istituzione formativa, l'altro dell'impresa).

Una volta selezionato il giovane da assumere, secondo le modalità previste delle intese o nelle convenzioni, tra quest'ultimo e l'impresa viene stipulato un contratto di apprendistato, che segue le regole generali, da cui derivano reciproci obblighi per i soggetti firmatari e da cui l'istituzione formativa è esclusa²⁸.

²⁷ Cfr. Circolare n. 40 del 2004.

²⁸ Cfr. § 2.4.

Come si diceva in premessa, questa forma di apprendistato è stata sicuramente sottovalutata rispetto alle sue potenzialità. Se si vuole indagare il perché dello scarso interesse verso questo istituto, talune utili indicazioni possono essere colte dai risultati delle sperimentazioni di cui si è parlato. Gli elementi di criticità che sono emersi possono essere essenzialmente ricondotti ad un limite, per così dire, culturale, e cioè alla scarsa propensione delle imprese a lavorare in *partnership* con le università e viceversa. Tale difficoltà, oltre ad impedire spesso la possibilità di stipulare questo contratto, ha creato poi anche difficoltà nell'esecuzione dello stesso e, più precisamente, nella ricerca di interlocutori adeguati e di un linguaggio comune di riferimento. Viene, inoltre, considerato un contratto difficilmente attuabile nelle realtà imprenditoriali più piccole, nel timore che l'elevato investimento in formazione del giovane non si traduca poi nel certo inserimento dello stesso in azienda, ben potendo egli scegliere altre strade.

2.4. La disciplina del rapporto di lavoro nell'apprendistato: gli elementi comuni

Al di là delle peculiarità di ciascuna tipologia di apprendistato, che si è cercato di evidenziare nei paragrafi precedenti, la disciplina del rapporto di lavoro presenta delle analogie che ne rendono proficua la trattazione comune. Sotto il vigore del d.lgs. n. 276 del 2003, principale norma di riferimento è l'art.

47, ma assumono rilevanza anche una serie di altre fonti, talune molto risalenti, altre intervenute dopo il 2003, a parziale modifica del medesimo d. lgs. n. 276.

Innanzitutto, occorre considerare i limiti numerici posti dalla legge per l'assunzione di giovani in apprendistato che, indipendentemente dalla tipologia, non possono essere in numero superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda. Nel caso in cui siano presenti da zero a due lavoratori qualificati e specializzati, possono essere assunti fino a tre apprendisti²⁹. Regole particolari sono previste per il settore artigiano – ex art. 4 della legge n. 443 del 1985 – ove è possibile assumere fino a 13 apprendisti per le imprese che non lavorano in serie; fino a 8 apprendisti per le imprese che lavorano in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata; fino a 24 apprendisti per le imprese che svolgono la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; fino a 9 apprendisti per le imprese di costruzioni edili.

È bene segnalare, però, che la contrattazione collettiva può prevedere ulteriori limiti all'assunzione di apprendisti, generalmente legati a logiche “di stabilità”, ossia al mantenimento in servizio di determinate percentuali di personale precedentemente assunto con tale medesima tipologia contrattuale.

²⁹ Si ricordi che secondo l'interpretazione ministeriale i dipendenti cui legare il numero di apprendisti che è possibile assumere sono quelli “rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista” (Interpello n. 11 del 2010).

Comune a tutte e tre le tipologie di apprendistato è poi un importante beneficio normativo concesso dalla legge agli imprenditori che assumono in apprendistato, e cioè la possibilità di sottoinquadrate il giovane fino a due livelli, rispetto alla categoria spettante ai lavoratori che svolgono le mansioni per il cui apprendimento è finalizzato l'apprendistato. Tale beneficio normativo appare evidente se si considera che, strettamente legato a questo aspetto, vi è quello della retribuzione. Essa, infatti, può essere determinata secondo due modalità, alternative tra loro: o commisurarla al livello di inquadramento (individuato secondo le modalità sopra specificate) o, in alternativa, secondo il sistema della c.d. percentualizzazione, introdotto con l. n. 191 del 2009. Ove la contrattazione collettiva dovesse prevederlo, è possibile, dunque, retribuire il giovane in misura percentuale a quella spettante ai lavoratori che svolgono le mansioni che l'apprendista è chiamato ad imparare, con una progressione legata all'anzianità di servizio, volta ad incentivare l'apprendista, che vede aumentare la retribuzione parallelamente all'acquisizione di competenze. In ogni caso la retribuzione non può essere stabilita a cottimo, ossia determinata sulla base del risultato conseguito dall'apprendista³⁰.

Una peculiarità del contratto di ap-

³⁰ Il Ministero del lavoro, in risposta ad interpello n. 13 del 2007, ha ritenuto compatibile con la disposizione, la previsione di un contratto collettivo che, pur esprimendosi in termini di "utile di cottimo", attribuiva una voce retributiva fissa, dunque sganciata dal risultato produttivo del lavoratore.

prendistato che, com'è noto, è considerato un contratto a tempo indeterminato³¹, è la particolare disciplina del recesso. Se durante il periodo di apprendistato, infatti, il datore non può licenziare il lavoratore in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, alla scadenza del termine previsto nel contratto per la componente formativa il datore può recedere liberamente dal rapporto ex art. 2118 c.c., dunque semplicemente dandone preavviso (senza incorrere nel rischio di una impugnativa di licenziamento per assenza di una causa o di un motivo che lo giustifichi), oppure può far proseguire il rapporto lavorativo, senza soluzione di continuità, con le caratteristiche proprie di un contratto a tempo indeterminato. In caso di recesso anticipato, l'apprendista ha diritto al riconoscimento e alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti, successivamente a una verifica.

Del tutto particolare risulta anche il regime previdenziale, così come modificato con la legge n. 296 del 2006. Attualmente è prevista una contribuzione all'Inps e all'Inail ridotta, con aliquota contributiva pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (per le imprese che occupano un numero pari o inferiore a nove dipendenti, l'aliquota è ridotta all'1,5% per il primo anno di contratto e al 3% per il secondo anno). Tale contribuzione, peraltro, è comprensiva anche il premio Inail, stabilito in misura forfettaria per

³¹ Cfr. interpello n. 79 del 2009.

tutti gli apprendisti, indipendentemente dalla lavorazione svolta.

Si sottolinea che agli apprendisti sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, così come per gli altri lavoratori subordinati.

Nessuna particolarità, invece, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, poiché il datore di lavoro è obbligato a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dell'apprendista in virtù del generale principio stabilito dall'art. 2087 c.c.. Si applicano, inoltre, anche in relazione ai giovani assunti con contratto di apprendistato le più specifiche previsioni del d. lgs. n. 81 del 2008, c.d. T.U. salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

È utile ricordare infine che, a partire dal 2008, anche gli apprendisti sono coinvolti nel sistema di ammortizzatori sociali in deroga previsti con la legislazione anticrisi nel nostro ordinamento, che assicura loro una copertura finanziaria in caso di sospensione o interruzione dell'attività lavorativa per crisi aziendale.

In conclusione, l'assumere di un giovane con un contratto di apprendistato risultava fortemente incentivato, sia da benefici di natura normativa (disciplina in tema di sottoinquadramento e previsione secondo cui i lavoratori in apprendistato non vengano computati al fine dell'applicazione di particolari normative ed istituti) che da benefici di natura economica (sistema della retribuzione e contribuzione agevolata che può essere protratta fino all'anno successivo,

anche in caso di trasformazione anticipata rispetto alla scadenza del contratto di apprendistato).

Si osservi, però, come il mancato assolvimento dell'obbligo formativo, imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il conseguimento del titolo di studio, comporta il versamento all'Inps, a titolo sanzionatorio, di un importo corrispondente alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale e alla retribuzione previsti per le mansioni svolte dall'apprendista, maggiorata del 100%. Non sarà, però, addebitabile alcuna altra sanzione per omessa contribuzione.

3. IL “NUOVO” APPRENDISTATO

Molte delle difficoltà che non hanno consentito un'adeguata diffusione dell'apprendistato, nelle tre tipologie descritte, sono riconducibili alla complessità e alla frammentarietà della disciplina normativa, oltre che alle specifiche criticità di volta in volta evidenziate nei paragrafi che precedono. Tale complessità ha assunto due forme: la prima è la stratificazione delle fonti, sicché risultavano vigenti un gran numero di fonti legislative e alcune molto risalenti, l'altra, è l'articolazione delle competenze di regolamentazione su più livelli (nazionale, regionale, contrattazione collettiva), cosicché le fonti medesime non solo apparivano numerose, ma anche di natura molto diversa tra loro e risultava talvolta complesso capire a

quale regolamentazione occorresse far riferimento.

Non è un caso che l'unica tipologia di apprendistato che possa dirsi operativa in vigore della normativa del 2003 (e comunque non completamente) sia l'apprendistato professionalizzante e non tanto in ragione dell'intervento della legislazione regionale, quanto piuttosto per l'attività della contrattazione collettiva, cui il legislatore aveva delegato in via sussidiaria la disciplina dell'istituto.

Ciò consente di capire agevolmente il perché, consci delle potenzialità dell'istituto, si sia voluto intervenire radicalmente, ancora una volta, a distanza di poco meno di dieci anni dalla precedente riforma, per ridefinire la disciplina dell'istituto e il perché ciò sia stato fatto attraverso un Testo Unico, un tipo di provvedimento che immediatamente richiama quella uniformità necessaria a superare, armonizzare e ricondurre a sistema la frammentaria normativa pregressa.

Il decreto legislativo racchiude in soli 7 articoli (con contestuale abrogazione della disciplina previgente) l'intera disciplina della fattispecie, riproposta nelle già note tre tipologie, opportunamente rivisitate con l'obiettivo di renderle immediatamente e facilmente operative. Nel raggiungere questo obiettivo il legislatore ha parzialmente derogato all'articolazione territoriale della disciplina in favore di una formulazione che tende a evidenziare la specializzazione e la differenziazione del ruolo di Regioni e Parti sociali. Le prime, infatti, diventano protagoniste

nell'apprendistato di primo livello e nell'alto apprendistato, le due tipologie che caratterizzano questo strumento non solo come contratto di lavoro, ma soprattutto come un passaggio nel sistema di istruzione e formazione e come strumento di transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro. Il ruolo della contrattazione collettiva nazionale di categoria è invece assolutamente preponderante nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, rispetto al quale viene assegnato alle Regioni unicamente il compito di identificare e qualificare il monte ore di formazione pubblica, interna o esterna alla azienda, volto alla formazione di base e trasversale, ridotto a un massimo di 120 ore complessive nell'arco di un triennio. Saranno i contratti collettivi a stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, non solo la durata del contratto entro un tetto massimo di 3 anni (che possono diventare 5 per le figure professionali dell'artigianato), ma anche la durata (e le relative modalità di erogazione) della formazione aziendale per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale contenuti nei contratti collettivi nazionali di categoria. Tale tipologia di apprendistato, inoltre, così come quello di alta formazione, potrà essere stipulato anche nel settore pubblico.

Una significativa novità riguarda poi l'apprendistato di primo livello, visto che

il Testo Unico affida ora a ciascuna Regione il compito di regolamentarlo, previa intesa in sede di Conferenza Stato – Regioni e sentite le Parti sociali. Contestualmente alla possibilità di acquisire con tale tipologia anche un diploma quadriennale regionale (oltre, come nel passato, la qualifica triennale) risulta estesa la platea dei soggetti che possono essere assunti, i giovani dai quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata dipenderà dalla qualifica o dal diploma da conseguire e non potrà comunque essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma professionale regionale. Saranno i contratti collettivi a determinare, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità di erogazione della formazione aziendale, ma anche in questo caso nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

Innovato, rispetto all'impianto della «legge Biagi», risulta anche l'apprendistato di alta formazione, poiché, oltre

al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per la specializzazione tecnica superiore e per i titoli di studio universitari, compresi i dottorati di ricerca, sarà oggi utilizzabile anche per i diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie e per esperienze professionali. Inoltre, accanto all'apprendistato alto connesso al riconoscimento di un titolo di studio, il Testo Unico disciplina l'apprendistato per la ricerca, individuando in tale tipologia contrattuale un percorso utile per selezionare e formare giovani ricercatori.

La piena operatività del nuovo apprendistato risulta poi fortemente condizionata dalla effettiva istituzione, entro un anno dalla approvazione del decreto legislativo, di un sistema nazionale di standard formativi (per l'apprendistato di primo livello e di alta formazione), da un lato, e di standard professionali

(per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere e per l'apprendistato di ricerca), dall'altro lato, che dovranno progressivamente convergere in un repertorio nazionale delle professioni invero già annunciato, ma mai realizzato, dalla «legge Biagi» del 2003. Obiettivo del repertorio delle professioni – da predisporre sulla base dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto dalla intesa tra Governo, Regioni e Parti sociali del 17 febbraio 2010 – è quello di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire così, per un verso, la correlazione tra standard formativi e standard professionali e, per l'altro verso, la certificazione delle competenze acquisite (da qualunque lavoratore, e non solo dagli apprendisti) nell'ambito di percorsi e/o esperienze di formazione formale, informale, non formale.

Il progetto AMVA per l'inserimento lavorativo dei giovani

Marianna D'Angelo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Con la nuova strategia "Europa 2020", la Commissione europea ha inteso rafforzare alcuni dei principi già affermati dalla 'Strategia di Lisbona' ma principalmente fa perno su tre priorità: la crescita intelligente (sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione); la crescita sostenibile (promuovere un'economia più efficiente sotto il profilo delle risorse, più verde e più competitiva); la crescita inclusiva (promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale).

"Europa 2020" ha come obiettivo principale quello di mettere in essere e attivare politiche volte, da una parte, a ridurre i tassi di disoccupazione e a favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e, dall'altra, ad attuare politiche di contrasto alla povertà al fine di rendere effettivamente concreti gli obiettivi generali di coesione ed inclusione sociale.

Attualmente, 1/5 della popolazione europea totale è costituito da giovani e su di essi "Europa 2020" focalizza la sua attenzione. La disoccupazione di giovani diplomati o laureati (qualunque sia il loro livello di studio e formazione) è sempre più preoccupante. I sistemi europei hanno tardato a reagire alle esigenze della società della conoscenza e non hanno adattato i programmi di studio all'evoluzione delle necessità del mondo del lavoro. Oggi, vi sono ancora scarse competenze Ict, molti abbandoni scolari

(14.4% dei 18-24enni senza diploma secondario), bassi livelli di competenze di alto profilo (31%7 di laureati, contro il 40% in Usa ed il 50% in Giappone). Entro il 2020, è dato prevedere che il 35% delle professioni richiederà alti livelli di qualificazione, combinati a capacità di adattamento e innovazione (oggi 29%), e ciò implica circa 15 milioni di posti di lavoro in più ad alta specializzazione.

In questo quadro, per realizzare quanto delineato, la strategia "Europa 2020" intende: garantire ai giovani un'istruzione e una formazione di qualità; accelerare i programmi di modernizzazione dell'istruzione superiore; promuovere il riconoscimento dell'apprendimento informale e non formale; conciliare al meglio il settore dell'istruzione con le esigenze del mercato del lavoro; definire azioni integrate per l'occupazione giovanile che comprendano orientamento, consulenza, apprendistato.

Gli elementi chiave per una crescita intelligente ed inclusiva risultano quindi essere: l'elevata qualità dei sistemi formativi, un mercato del lavoro più integrato e conseguentemente più flessibile.

Alla luce di quanto detto è importante quindi che i giovani possano, tempestivamente, maturare esperienze nel mondo del lavoro, al fine di poter acquisire abilità e competenze richieste nella vita professionale. L'apprendimento *on the job*, sul luogo di lavoro, sotto forma di tirocinio o di apprendistato, risulta essere una valida modalità

per realizzare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. A tal proposito appaiono, inoltre, pertinenti alcune raccomandazioni del Consiglio d'Europa per il "miglioramento di attrattiva, offerta e qualità dell'Ifp", nonché per "misure che favoriscano l'accesso e la partecipazione a tirocini di alta qualità, coinvolgendo le imprese".

Per promuovere e creare nuova occupazione, facilitando l'inserimento lavorativo dei giovani attraverso la formazione *on the job*, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato il progetto "Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale"- Amva.

L'attuazione del progetto è affidata all'ente *in house* Italia Lavoro, ha durata triennale (2011-2014) ed è realizzato attraverso il finanziamento del Fondo sociale europeo 2007-2013. Nello specifico, il progetto viene realizzato attraverso le risorse assegnate ai Piani operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ovvero il Pon "Governance e azioni di sistema", obiettivo 1 "Convergenza" ed il Pon "Azioni di sistema", obiettivo 2 "Competitività regionale e occupazione" e attraverso il Fondo di rotazione per la formazione professionale.

In corrispondenza delle risorse assegnate dall'Unione europea nell'ambito dei Fondi strutturali, infatti, il cofinanziamento di parte nazionale è assicurato mediante il ricorso al Fondo di rotazione, di cui all'art. 5 della legge n. 183/1987

su specifiche leggi settoriali di spesa, mediante risorse attivabili a livello nazionale o regionale.

Per questo progetto così rilevante il Ministero del lavoro ha stanziato un investimento pari a 120 milioni di euro.

Attraverso l'implementazione del progetto il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si propone di promuovere un'azione integrata tra politiche per lo sviluppo delle imprese e le politiche per il lavoro e per la formazione, sull'intero territorio nazionale.

Nella fase attuativa del progetto verranno coinvolti molteplici attori del mercato del lavoro sia pubblici che privati, le imprese, le associazioni di categoria dei comparti dei settori produttivi manifatturieri del nostro Paese.

Attraverso la realizzazione di questa azione di sistema si intende, infatti, promuovere ed innalzare i livelli di occupabilità e occupazione nel settore delle professioni a vocazione artigianale, stimolando e diffondendo un uso più incisivo di dispositivi e strumenti volti a facilitare l'inserimento occupazionale di giovani, in specie, come definito dal Regolamento (CE) 800/2008, di quei giovani che si trovano in condizione di svantaggio. Ovvero, secondo quanto citato dall'articolo 2 del Regolamento CE 800/2008, si definisce "lavoratore svantaggiato" chiunque rientri in una delle seguenti categorie: a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (Isced 3).

I beneficiari dell'iniziativa sono i giovani dai 15 ai 35 anni d'età, che con diverse tipologie di contratto di apprendistato possono inserirsi nel mercato del lavoro.

Amva, infatti, utilizza il contratto di apprendistato, come tipologia contrattuale, proprio perché unisce il mondo della formazione al mondo del lavoro offrendo, così, ai giovani e alle imprese una concreta possibilità di inserimento professionale.

L'istituto dell'apprendistato è stato rivisto più volte, fino a giungere all'approvazione del decreto legislativo 167/2011 recante il Testo Unico dell'Apprendistato entrato in vigore il 25 ottobre 2011.

Con Amva e la correlata valorizzazione dei mestieri a vocazione artigianale si configura un sistema di opportunità, che potrà qualificarsi per capacità di attrazione, elementi di innovazione didattica, metodologica e relazionale, per la centralità data ai giovani che verranno coinvolti dall'iniziativa.

Nel corso della progettazione si è deciso di prestare particolare attenzione al settore dei mestieri a vocazione artigianale, anche quando essi assumano natura industriale (ovvero quando vengono prodotti sistematicamente grossi quantitativi di beni destinati a soddisfare le esigenze di ampi mercati: è il caso, ad esempio, della moda, delle calzature, dei cibi) perché, dalle analisi condotte, è emerso come il successo competitivo del nostro Paese sia principalmente basato sull'alta qualità delle nostre produzioni, in particolare quelle

di natura manifatturiera e dei sistemi a vocazione artigianale, e sull'alto livello dei servizi forniti, ad esempio nell'ambito del turismo.

Negli anni passati, piccole aziende sono riuscite a trasformarsi in piccole industrie e successivamente in industrie globali senza per questo perdere la peculiarità e le prerogative che contraddistinguono il prodotto fatto a mano. Di contro, nel 2010 la domanda delle imprese della manifattura artigiana è stata di circa 236.000 diplomati tecnici e professionali, a fronte di un'offerta pari a circa 126.000 giovani: facendo un rapido calcolo è facile notare come circa 110 mila posti di lavoro non hanno trovato altrettanti lavoratori disponibili o capaci di ricoprirli. In estrema sintesi i dati riportati evidenziano come i mestieri a vocazione artigianale negli ultimi anni abbiano perso la capacità di attrarre giovani, mettendo quindi a rischio un importante e trainante settore produttivo.

La causa di questo problema risiede nella cultura del lavoro diffusa nel nostro Paese che non riconosce ai mestieri a vocazione artigianale quell'importante patrimonio di competenze specifiche necessarie per la realizzazione dei prodotti manifatturieri. Questi mestieri risentono, inoltre, di una serie di pregiudizi: vengono ritenuti lavori ormai superati, laddove, invece, la manifattura artigiana è oggi alla ricerca di lavoratori capaci di gestire e fare propri i mutamenti generati dall'utilizzo delle nuove tecnologie e dall'innovazione.

Il progetto è articolato in tre linee di intervento:

- contributi alle imprese finalizzati alla promozione e diffusione di un uso più incisivo di dispositivi e strumenti volti a favorire l'inserimento occupazionale di giovani da 15 a 29 anni, ovvero del contratto di apprendistato. Per le aziende che assumeranno giovani col contratto di apprendistato sono previsti:

- incentivi pari a 5.500 euro per ogni giovane, che abbia compiuto quindici anni e fino al venticinquesimo anno di età, assunto con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, ovvero per il conseguimento di una qualifica o del diploma professionale (in tutti i settori di attività). La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire. La componente formativa può estendersi al massimo per tre anni, che possono diventare quattro in caso di diploma quadriennale regionale. Le Risorse disponibili per questa linea sono pari a 27.104.000 euro;
- incentivi pari a 4.700 euro per ogni giovane, di età compresa tra i diciassette e i ventinove anni, assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (in tutti i settori di attività) ovvero assunto con contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario,

a esclusione dell'alta formazione. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Risorse disponibili 51.046.700 euro. In aggiunta, grazie alla riforma dell'apprendistato varata di recente, è prevista la completa decontribuzione nei primi tre anni dall'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato in un'azienda sotto i 10 dipendenti. Infatti, l'entrata in vigore della nuova normativa ha segnato l'inizio di un regime transitorio di sei mesi, entro il quale Regioni e contrattazione collettiva dovranno regolamentare le diverse forme di apprendistato e per ogni amministrazione che seguirà il suo percorso si attiveranno diverse offerte vantaggiose;

- incentivi volti a favorire la sperimentazione di un modello per formare giovani, attraverso tirocini formativi, formazione *on the job* o formazione-lavoro, della durata di sei mesi, all'interno di "Botteghe dei mestieri" quali strutture impegnate nei comparti produttivi propri della tradizione italiana, individuate mediante un avviso pubblico (110 "Botteghe dei mestieri" in altrettante Province). In ciascuna delle 110 Province italiane sarà individuata una bottega nell'eco-

nomia tradizionale locale a rischio di estinzione, che diventerà una "scuola di mestiere", che prevede una durata di 18 mesi, al fine di insegnare a giovani disoccupati il lavoro dell'artigiano. Per questo tipo di azione sono previsti i seguenti incentivi:

- contributi di 250 euro mensili per l'attività di tutoraggio per ciascun giovane da formare, erogati a ciascuna scuola di mestiere e di 2.500 euro mensili per ogni bottega di mestiere in cui 30 giovani disoccupati, individuati in ciascuna Provincia, si formeranno in azienda per apprendere una professione ad elevata componente manuale e ad altissima qualificazione, svolgendo un tirocinio semestrale per la formazione *on the job*;
- contributi, borse di studio, di 500 euro mensili per 3.300 giovani (30 per le 110 Province) inseriti nelle botteghe e che beneficeranno, per tutta la durata della formazione, ovvero per un periodo di sei mesi, di formazione lavoro in azienda;
- sono, infine, previsti incentivi del valore unitario di 10.000 euro finalizzati a stimolare la creazione di nuove imprese, ovvero nuove attività imprenditoriali nel settore dei mestieri a vocazione artigianale, destinati a 500 giovani, fino ai 35 anni, con attitudine imprenditoriale, che si trovano nello stato di disoccupazione e che intendono creare e sviluppare nuove forme di imprenditoria. L'interesse e il potenziale dei giovani a diventare

imprenditori devono essere fortemente incoraggiati, stimolando lo spirito imprenditoriale durante l'istruzione e la formazione. Ciò deve essere sostenuto sia dal settore pubblico che da quello privato. A tale fine, i giovani hanno bisogno di maggiori possibilità di acquisire esperienza in materia, di ricevere aiuto e consigli nell'elaborazione di piani aziendali, di avere accesso al capitale di avviamento e di usufruire di un periodo di affiancamento nella fase iniziale dell'attività. Anche in questo caso i servizi pubblici per l'impiego giocano un ruolo fondamentale nell'informare e consigliare i giovani alla ricerca di un lavoro in merito alle opportunità di creare un'impresa o lavorare in proprio.

Per queste due ultime linee d'intervento, i bandi saranno pubblicati nel corso del 2012.

Il 30 novembre 2011, invece, è stato pubblicato il bando pubblico per l'accesso ai contributi da parte delle imprese, che sarà disponibile fino al 30 dicembre 2012 e comunque fino ad esaurimento dei fondi. Al fine di semplificare e accelerare la procedura amministrativa, tutto l'iter burocratico, ovvero l'invio della documentazione integrale e la pubblicazione dei beneficiari ammessi a finanziamento, avviene *on-line*.

La domanda di contributo deve, quindi, essere presentata unicamente attraverso il sistema informativo raggiungibile al seguente indirizzo:

<http://amva.italialavoro.it>

Chi desidera partecipare e richiedere un

finanziamento dovrà registrarsi sul sistema informativo summenzionato. Le domande presentate in altre modalità non saranno accettate; attraverso la piattaforma dovranno, pertanto, essere rese tutte le dichiarazioni e la documentazione necessaria.

L'assegnazione dei contributi che avverrà con procedura "a sportello", ovvero seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, porterà alla pubblicazione sul sito del Progetto dei primi elenchi delle imprese ammesse a contributo, previa verifica delle condizioni previste dal bando medesimo, riportate nei termini e nelle modalità di presentazione delle domande, e l'assenza delle cause di inammissibilità (es. domande presentate con modalità diverse da quelle previste o carenti delle informazioni necessarie).

L'apprendistato dopo la riforma del Testo Unico. Spunti per una riflessione

Francesco Lauria, Cisl – Dipartimento mercato del lavoro

1. UN LUNGO E COMPLESSO PROCESSO DI RIFORMA

La riforma dell'apprendistato, realizzata attraverso il d.lgs. 14 settembre 2011, n.167, è in vigore dal 25 ottobre scorso, data dalla quale vengono calcolati i sei mesi transitori necessari per la piena operatività delle nuove norme contenute nel c.d. Testo Unico.

La riforma è stata portata a termine con consenso quasi unanime di forze politiche, Parti sociali, enti territoriali e corona il non facile sforzo che, da quasi vent'anni governi, Regioni e Parti sociali hanno profuso per rilanciare questo importante strumento contrattuale.

I negoziati più recenti ci consegnano una "gestazione" contrassegnata, in particolare, dall'accordo tra Governo, Regioni e Parti sociali del 27 ottobre 2010, dalla riunione congiunta tra Governo e Parti sociali del 22 giugno 2011, dalla Conferenza Governo-Regioni del 7 luglio 2011 e dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2011, che ha reso finalmente ufficiale, anche se non ancora pienamente operativo, il nuovo Testo Unico dell'apprendistato.

Si tratta davvero di una buona notizia, anche in considerazione della forte crisi dell'occupazione giovanile nel nostro paese.

L'apprendistato ha sofferto negli ultimi anni, complice un lungo periodo di forte conflittualità tra Governo e Regioni, di tutta una serie di potenzialità inesprese, anche se, a causa dell'azzeramento

da parte Corte di Giustizia europea dei contratti di formazione lavoro, i numeri dei monitoraggi Isfol hanno segnalato un sostanziale raddoppio, negli ultimi dieci anni, dei giovani interessati da questo tipo di contratto. Abbiamo inoltre assistito ad un riequilibrio territoriale che ha attenuato il *gap* storico delle Regioni centro-meridionali, ma, sappiamo anche che, non solo per effetto della crisi, il trend di crescita, nel corso degli ultimi anni, si è fortemente attenuato.

Il contratto di apprendistato scontava e sconta tutt'ora una serie di criticità. Se le disparità quantitative tra le Regioni italiane per quel che riguarda il numero degli apprendisti si sono attenuate nel corso degli anni, fortissime differenze permangono nell'erogazione della formazione con una situazione enormemente penalizzante nel Mezzogiorno dove, negli ultimi anni, risulta aver svolto attività di formazione, nell'ambito dell'offerta pubblica regionale, addirittura solo un apprendista su venti. Ma la centralità, almeno potenziale, nel nostro mercato del lavoro dell'apprendistato è ben riassunta dalla fatto che un giovane occupato su sei tra i quindici ed i ventinove anni è occupato attraverso questa modalità contrattuale.

2. I CONTENUTI E LE PECULIARITÀ DEL TESTO UNICO

Il Testo Unico contiene molti passi avanti, frutto del dialogo con le Regioni e le Parti sociali, che vanno nella giusta

direzione di rendere l'apprendistato un contratto dedicato ed incentivato per favorire l'accesso al lavoro dei giovani.

L'auspicabile rafforzamento dell'apprendistato potrebbe intervenire contestualmente sulle due linee di frattura sociale che segnano in negativo la condizione giovanile nel nostro paese: la crescente separazione tra scuola e lavoro con la relativa difficoltà di incrociare la domanda di lavoro e il vero e proprio blocco dell'accesso al lavoro, determinato dal protrarsi della crisi economica, che ha generato forti bacini di disoccupazione, in particolare giovanile.

Il Testo Unico dell'apprendistato va a sostituire tutta la normativa precedente, semplificando il lavoro di operatori e interpreti e contribuendo a rilanciare un contratto che potrà diventare, sempre più, il canale privilegiato e stabile di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Quello che è un contratto di lavoro finalizzato non solo all'occupazione, ma anche alla formazione dei giovani vede una disciplina generale rimessa agli accordi interconfederali e alla contrattazione nazionale di categoria, mentre quella aziendale e territoriale funzionerà attraverso il raccordo con la contrattazione nazionale.

Il nuovo apprendistato continuerà ad operare su tre livelli con l'obiettivo di realizzare concretamente quello che l'Isfol, con una certa dose di ottimismo ha definito, nel rapporto di monitoraggio 2009, un "sistema plurale".

Gli orizzonti dell'apprendistato si sviluppano quindi entro questi confini: la qualifica professionale per i giovanissimi anche in assolvimento dell'obbligo di istruzione; la professionalizzazione dei giovani dai 18 ai 29 anni; il conseguimento di un titolo di scuola media secondaria, istruzione tecnica superiore, universitario o post-universitario in aziende e realtà convenzionate con istituzioni educative.

Ma a queste categorie si affiancano alcune novità significative relative ai possibili fruitori del contratto: i lavoratori in mobilità (senza limiti di età), i praticanti degli studi professionali e, anche se la qui la normativa è tutta da scrivere, i lavoratori del pubblico impiego.

Per quanto riguarda la disciplina generale comune, essa viene affidata alla contrattazione collettiva nel rispetto di alcuni principi: dalla forma scritta del contratto e del piano formativo individuale, alla conferma del sottoinquadramento di due livelli (che può esser utilizzato in alternativa alla percentualizzazione), alla presenza di un tutor, alla registrazione della formazione nel libretto formativo, al riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali. Tra i principi generali viene confermato chiaramente che il contratto di apprendistato è da considerarsi un rapporto a tempo indeterminato che può concludersi al termine della fase di apprendistato ma, nel silenzio assenso del datore di lavoro, si stabilizza automaticamente.

Per quel che riguarda l'apprendistato

di primo livello esso viene denominato: "per la qualifica e per il diploma professionale". La durata è definita in base alla qualifica o al diploma da conseguire. L'età massima viene alzata a 25 anni, quella minima è stabilita in 15, mentre la regolazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano.

Si stabilisce quindi che in tutti i settori possono essere assunti i ragazzi che abbiano compiuto quindici anni, con una regolamentazione dei profili formativi rimessa alle Regioni, che dovranno comunque prevedere un periodo di formazione congruo.

Nell'apprendistato professionalizzante la novità principale è legata all'abbassamento a tre anni della durata massima, fatta salva la possibilità di mantenere una durata di cinque anni per le figure professionali individuate dalla contrattazione collettiva nell'artigianato. Entro questi limiti la durata dell'apprendistato, anche quella minima è definita dai contratti collettivi e dagli accordi interconfederali che definiscono la durata e le modalità di erogazione della formazione in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

Un'altra novità significativa è legata all'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, di carattere trasversale che viene disciplinata dalle Regioni, tenute conto le caratteristiche dell'apprendista, con un monte massimo di 120 ore per la durata del triennio di apprendistato.

In merito all'apprendistato di alta formazione e di ricerca la principale innovazione contenuta nel Testo Unico sta nella possibilità di utilizzare questo strumento contrattuale non solo per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, ma anche nei percorsi di specializzazione tecnologica degli Istituti tecnici superiori (Its) e per il praticantato per l'accesso agli ordini professionali.

Un tema aperto, quello della definizione degli standard professionali dell'apprendistato professionalizzante e di ricerca, vede, nel Testo Unico, identificata la strada di un aggiornamento dei profili dei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, di intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale e interconfederale anche, fatto significativo, in corso di vigenza contrattuale.

Dovrà poi essere portata avanti con convinzione un'altra disposizione contenuta nel Testo Unico, ma per ora ancora in stallo.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite attraverso l'apprendistato e di favorire una migliore correlazione tra standard professionali e formativi è stato infatti istituito, presso il Ministero del lavoro, il "repertorio delle professioni", un catalogo dinamico che andrà predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e attraverso un apposito

organismo tecnico costituito anche da Ministero dell'istruzione, associazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e rappresentanti della conferenza Stato-Regioni.

3. LE PROSPETTIVE E IL COINVOLGIMENTO DI REGIONI, PARTI SOCIALI, BILATERALITÀ

Una delle novità più significative è l'esplicito riferimento al coinvolgimento dei Fondi interprofessionali nei percorsi formativi per gli apprendisti.

Quello del coinvolgimento di enti bilaterali e Fondi interprofessionali è infatti una delle sfide aperte del Testo Unico. Un'esperienza di successo nel ruolo della bilateralità rispetto al contratto di apprendistato è, ad esempio, quella del settore del turismo, mentre appare una strada promettente, ma ancora sostanzialmente inespressa ogni relazione con i Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione continua.

Attraverso accordi interconfederali e contratti nazionali di categoria appare auspicabile infatti un ruolo sempre più centrale della bilateralità non solo nell'elaborazione dei profili formativi, ma anche nella definizione delle modalità di articolazione e di erogazione della formazione, in particolare per accompagnare e monitorare l'erogazione della formazione che viene svolta direttamente dalle imprese

Rispetto agli incentivi, sono stati confermati quelli vigenti, con l'importante

novità che la legge di stabilità ha ristabilito l'azzeramento dei contributi per i datori di lavoro fino a nove dipendenti.

Lo svolgimento della formazione sarà soggetto all'effettiva verifica, da parte degli enti bilaterali o di soggetti accreditati a livello regionale, con relative sanzioni in caso di mancato assolvimento.

Continuiamo a ritenere necessario il reperimento, all'interno delle risorse disponibili, dei finanziamenti necessari per rendere più robuste le incentivazioni finanziarie, in modo da offrire al contratto di apprendistato un carattere privilegiato rispetto ad altri contratti per facilitare l'ingresso stabile dei giovani nel mondo del lavoro.

Un progetto sicuramente interessante, avviato a novembre 2011, è il Programma Amva (Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale) promosso dal Ministero del lavoro e da Italia Lavoro, con il contributo dei Pon del Fondo sociale europeo 2007-2013.

Il progetto promuove l'applicazione del contratto di apprendistato, con l'obiettivo di diffondere strumenti volti a favorire la formazione *on the job* e l'inserimento occupazionale di giovani che si trovano nello stato di svantaggio. Vengono promossi dispositivi per incentivare il contratto di apprendistato, la creazione delle "botteghe dei mestieri" e contributi per la creazione di nuova impresa.

L'azione, sull'intero territorio nazionale, coinvolge gli attori del mercato del lavoro, i giovani (da 15 a 35 anni) e le aziende attraverso interventi che vanno dai 4.700 euro per l'assunzione

in apprendistato professionalizzante ai 5.500 per l'assunzione in apprendistato di primo livello, con uno stanziamento complessivo di circa 78 milioni di euro.

È comunque importante sottolineare che il Testo Unico ben risponde alle esigenze di semplificazione e valorizzazione della contrattazione collettiva, puntando a rendere più semplici le assunzioni di apprendisti ed effettivo l'aspetto formativo.

In particolare le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo modalità definite a livello regionale sulla base dei repertori delle professioni e registrate sul libretto formativo del cittadino, mentre i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni potranno fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Il nuovo Testo Unico abroga, fermo restando la disciplina dei contratti di apprendistato già in essere, le precedenti norme nazionali che regolavano l'apprendistato.

È davvero fondamentale che si siano sostanzialmente sciolti i nodi che rendevano difficoltosa la piena collaborazione tra i tre "poteri" concorrenti che governano questo strumento contrattuale: Governo, Regioni e Parti sociali.

È infatti particolarmente significativa la soluzione del nodo relativo al rapporto tra il nuovo Testo Unico dell'apprendistato e le normative regionali nella fase transitoria: per le Regioni vi è una finestra temporale di sei mesi dall'approvazione definitiva del decreto, al fine

di armonizzare le proprie normative. Va poi ricordato che, in assenza dell'offerta formativa da parte delle Regioni, trovano immediata applicazione le disposizioni vigenti dei contratti collettivi di lavoro.

4. QUESTIONI APERTE

Rimangono certamente alcune questioni aperte.

Per quel che riguarda l'apprendistato di primo livello, così importante per aggredire l'annoso problema della dispersione scolastica, rimane da definire, regione per regione, quantità, modalità e contenuti della formazione. Si scontano un relativamente scarso interesse delle aziende e il problema della definizione dei livelli di retribuzione degli apprendisti e di regolazione dell'orario di lavoro.

Rimane poi il nodo del possibile abbassamento, per quel che riguarda questa modalità di apprendistato, dell'età a 15 anni in un non facile rapporto tra regolazione/concertazione regionale e contrattazione nazionale di categoria.

Gli attori sociali e territoriali si stanno, in questi mesi, esercitando in possibili soluzioni: una di queste potrebbe delineare un forte utilizzo, nell'apprendistato di primo livello, del *part-time* (anche per rendere i livelli retributivi compatibili con le disponibilità delle aziende) con lo svolgimento delle ore di formazione (che devono essere congrue e rapportate alle caratteristiche dei giovani apprendisti) parzialmente al di fuori dell'orario di lavoro.

Per quel che riguarda l'apprendista-

to professionalizzante uno dei nodi è certamente legato alla velocità e alla profondità del processo di aggiornamento dei contratti collettivi nazionali che, indubbiamente, rivestirà un ruolo centrale nel successo (o meno) del nuovo apprendistato.

Non va poi dimenticato l'annoso e antico tema della definizione di un quadro nazionale di standard formativi e qualifiche in raccordo con i processi di armonizzazione europei definiti dalla strategia Europa 2020 (Eqf, Ecvet). Il collegamento tra standard professionali e formativi è uno dei nodi legati alla realizzazione del già citato Repertorio delle professioni.

Infine, per quel che riguarda l'alto apprendistato, il nodo principale è la scommessa, attraverso il Testo Unico, renderlo uno strumento diffuso e non più essenzialmente di "nicchia".

L'alto apprendistato è invece una grande opportunità per far dialogare mondo accademico e mondo delle imprese anche in raccordo ai percorsi dei dottorati di ricerca, come recentemente stabilito in un protocollo d'intesa firmato tra Confindustria e Conferenza dei Rettori delle Università italiane.

L'altro grande tema, legato al terzo livello, è la definizione di accordi per l'espletamento del praticantato e l'accesso alle professioni attraverso questo strumento: una sfida importantissima per rendere più equo l'ingresso di centinaia di migliaia di giovani nelle svariate decine di ordini professionali presenti nel nostro Paese.

La riforma, infine, avrebbe dovuto essere accompagnata da tre tavoli di confronto: il primo per la regolazione e il contrasto degli abusi su tirocini e *stage*, il secondo per una migliore regolamentazione di collaborazioni a progetto e partite iva, il terzo per un ottimale utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo per la promozione dell'apprendistato e dell'occupazione giovanile.

Il confronto su *stage* e tirocini ha portato all'approvazione di alcuni principi cardine per evitare l'abuso di questo strumento: una limitazione a sei mesi della durata massima, coerente con la riduzione della durata dell'apprendistato, il raccordo temporale con i percorsi di studio (attivazione dello *stage* al massimo 12 mesi dopo il conseguimento del titolo) e un freno ai rimborsi spese non documentati, che spesso celano veri e propri rapporti di lavoro dipendente mascherato.

È vero però che l'introduzione di queste nuove regole, pur se essenziali e rimodulabili a livello regionale, ha sostanzialmente saltato il percorso di concertazione con le Parti sociali e soprattutto con le Regioni. Un confronto che deve essere al più presto riaperto anche per evitare potenziali conflitti costituzionali che boicotterebbero indirettamente lo strumento, così come è avvenuto in questi anni con l'apprendistato.

Anche il buon utilizzo delle risorse del Fondo sociale europeo, per favorire l'apprendistato e, più in generale l'occupazione giovanile, in particolare nelle Regioni del Mezzogiorno, è infine

un tema importante, su cui si può fare di più e meglio.

Valorizzare l'apprendistato attraverso tutti questi strumenti è davvero una sfida

cruciale: il rilancio di questo contratto, nelle sue tre tipologie, è infatti un tassello fondamentale per un mercato del lavoro che esca dalla crisi più equo,

trasparente ed efficiente.

Una sfida che i nostri giovani non possono, non vogliono e non devono perdere.

Il nuovo apprendistato e le Pmi

Armando Occhipinti, Confapi

In un momento di grave crisi per l'economia nazionale e mondiale, in cui i tassi di disoccupazione sono arrivati a toccare livelli preoccupanti, si rendono necessarie nuove misure e nuove strategie che si adattino a questo particolare contesto e che siano in grado di risolle-
vare la situazione occupazionale.

Oggi in Italia entrare nel mercato del lavoro appare ancora più proibitivo, soprattutto per i giovani i quali sempre più spesso hanno molte difficoltà a trovare un'occupazione stabile e per questo si ritrovano ad entrare nel mondo del lavoro in ritardo, precludendosi spesso ogni speranza di carriera. Se per gli *outsider* la situazione è abbastanza critica, anche per le aziende il momento attuale è grave; infatti, a causa sia di una burocrazia oppressiva, sia una elevata pressione fiscale, sia della mancanza di tipologie contrattuali flessibili, che si adattino al contesto globale e moderno, ancor prima che per la crisi, aumentano di giorno in giorno il numero delle piccole e medie imprese in difficoltà.

Preso atto del momento difficile in cui ci troviamo, si rendono indispensabili nuovi strumenti di politica occupazionale attiva, in grado di poter agevolare l'entrata dei più giovani nel mondo del lavoro e, contestualmente, favorire il buon andamento delle imprese senza comportare ulteriori oneri impropri a loro carico.

Sulla base di queste esigenze il contratto di apprendistato, come riformato dal legislatore delegato con il Testo Unico emanato il 28 luglio 2011 dal

Presidente della Repubblica, rappresenta per le piccole e medie imprese uno strumento flessibile ed efficace per reperire e formare le professionalità di cui esse hanno bisogno.

Infatti, il lungo processo di riforma dell'apprendistato ha rappresentato l'occasione giusta per definire un modello di formazione specifico per le piccole e medie imprese in modo tale da promuovere la cultura della formazione presso le aziende e rinnovare la progettualità degli enti di formazione e degli enti locali.

Anche per i giovani la riforma del contratto di apprendistato può essere vista come un'opportunità di crescita e formazione, mirata non solo all'acquisizione di una specifica professionalità, ma anche allo sviluppo di competenze per affrontare un mercato del lavoro sempre più dinamico e selettivo.

Dall'analisi del Testo Unico dell'apprendistato emerge chiaramente l'intento del legislatore delegato di voler dare risposta alla necessità di costruire un canale privilegiato di formazione per l'apprendistato, portando gli enti di formazione a riprogrammare le attività in funzione dei fabbisogni formativi delle imprese e delle caratteristiche degli apprendisti, in modo da migliorare la qualità dell'offerta didattica, stimolando altresì la creazione di nuovi percorsi formativi a carattere professionalizzante.

Tra gli aspetti di maggiore importanza a cui la riforma dell'apprendistato ha portato, vi è anche un maggiore stimolo alla concertazione sul territorio e allo

sviluppo della bilateralità tra le Parti sociali, rafforzando ulteriormente il dialogo tra datori di lavoro e sindacati e favorendo la costituzione di nuovi enti bilaterali finalizzati al coordinamento della programmazione sul fronte dell'offerta.

Sempre grazie all'operato degli enti bilaterali, in stretto raccordo con gli enti locali, si è avviata un'opera di maggiore sensibilizzazione delle imprese e si è favorita un'opera di informazione e definizione dei contenuti professionalizzanti in relazione alle specifiche mansioni e all'individuazione dei fabbisogni professionali.

Oltre allo sviluppo della bilateralità, un altro elemento importante a cui la riforma dell'apprendistato ha portato è stato il costante impegno delle associazioni territoriali delle Pmi e degli stessi enti di formazione nell'informare, sensibilizzare ed avvicinare gli imprenditori alla formazione esterna. Infatti, i diversi interventi realizzati per informare e formare i tutori aziendali testimoniano il tentativo di attuare un vero e proprio percorso di integrazione tra formazione esterna e percorso professionale all'interno dell'azienda.

Inoltre, il fine ultimo del percorso formativo integrato dell'apprendista è stata la definizione di un programma di crescita professionale per tutta la durata del contratto; pertanto, è stato indispensabile realizzare un'offerta formativa di qualità, rispetto ai contenuti, alle metodologie didattiche, a strutture formative specializzate e a personale qualificato.

La grande importanza che i temi della formazione e dei fondi interprofessionali rivestono all'interno del mercato del lavoro erano già stati messi in evidenza nell'“Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante per le Pmi sottoscritto da Confapi e Cgil, Cisl e Uil” del 9 febbraio 2010¹. Nel punto 7 (“Disposizioni transitorie e finali”) del sopraindicato Accordo le parti stipulanti facevano già allora riferimento al coinvolgimento del Fapi (Fondo per la formazione delle Pmi) per la promozione di azioni di sistema utili a sviluppare l'integrazione degli interventi formativi per l'apprendistato.

Sempre nello stesso Accordo interconfederale del 9 febbraio 2010 la Confapi e le Organizzazioni sindacali già condividevano l'opportunità di un intervento legislativo finalizzato all'estensione all'apprendista delle opportunità offerte dal sistema formativo continuo dei fondi interprofessionali, e in particolare del Fapi, impegnandosi reciprocamente a sottoscrivere un Avviso comune in materia².

A distanza di un anno e mezzo dalla sottoscrizione dell'Accordo interconfede-

rale in materia di apprendistato professionalizzante per le Pmi, l'importanza di questi temi legati alla formazione si possono ritrovare anche nella legge n. 148/2011 a cui il legislatore delegato dedica tutto l'articolo 10 “Fondi interprofessionali per la formazione continua”, attribuendogli il valore che meritano all'interno di un mercato del lavoro come quello attuale.

Tornando al Testo Unico dell'apprendistato, l'iter a cui il testo è andato incontro è stato lungo e travagliato; il testo di riforma è passato inizialmente attraverso l'approvazione il 5 maggio 2011 del Consiglio dei Ministri, a cui è seguita l'approvazione in Conferenza Stato - Regioni e Parti sociali del 13 luglio e solo a partire dal 28 luglio 2011 il testo di riforma è diventato legge in seguito alla sua emanazione da parte del Presidente della Repubblica.

I punti fondamentali di questa riforma dell'apprendistato sono diversi:

- 1) l'intento di semplificare e razionalizzare la disciplina precedente sul contratto di apprendistato;
- 2) rendere questo istituto il principale canale d'ingresso per i giovani nel mercato del lavoro grazie ad un'ampia condivisione di tutti gli attori sociali;
- 3) soddisfare le esigenze delle piccole e medie imprese attraverso una normativa flessibile capace di interpretare le necessità di ciascun settore produttivo in base al particolare contesto in cui operano.

In merito al primo punto, la volontà di mettere ordine al caos normativo

sul contratto di apprendistato appare evidente se si osserva come la forma scelta dal legislatore delegato sia stata quella del Testo Unico. Infatti in soli sette articoli viene racchiusa l'intera regolamentazione dell'istituto che contestualmente abroga le diverse leggi che si sono succedute a partire dalla legge n. 125 del 1955 fino ad arrivare alla legge n. 183 del 2010.

Riguardo al secondo punto, va sottolineato il fatto che con l'instaurazione del contratto di apprendistato si viene a creare un rapporto di lavoro subordinato a causa mista in cui tra datore di lavoro e dipendente vi è oltre allo scambio di lavoro e retribuzione, anche l'obbligo da parte del datore di lavoro di formare il lavoratore. La chiave per rendere questa forma contrattuale il principale viatico verso il mondo del lavoro per i giovani sta proprio nella sua doppia causa costitutiva che vede, da un lato, la formazione e la retribuzione che il datore di lavoro è obbligato a dare al lavoratore, dall'altro, la prestazione lavorativa che il dipendente deve all'impresa.

In riferimento all'ultimo punto, che è quello di maggior interesse, riguardante le esigenze delle piccole aziende, è utile partire dalla legge n. 80/2005 attraverso cui il legislatore, introducendo il comma 5 bis all'articolo 49, ha rimandato la disciplina dell'apprendistato professionalizzante alla contrattazione collettiva. In seguito, il decreto legge n. 112/2008 ha aggiunto un ulteriore comma all'articolo 49, il comma 5 ter, con il quale è stato introdotto un secondo canale di accesso

¹ Il testo dell'accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante per le PMI tra Confapi e Cgil, Cisl e Uil del 9 febbraio 2010 è consultabile all'indirizzo <http://www.adapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Ordinario/docCat15febbraio2010n5.1969.1.100.1.html>

² “Avviso comune Confapi e Cgil, Cisl, Uil per l'estensione agli apprendisti della possibilità di accedere ai Fondi interprofessionali e per il sostegno alla diffusione del libretto formativo dei cittadini” del 10.03.2011. Il testo dell'Avviso comune è consultabile all'indirizzo www.adapt.it/acm-on-line/Home/documento5992.html

all'apprendistato professionalizzante, affidato esclusivamente alla contrattazione collettiva ed in cui è stato previsto che la formazione venga erogata solo dall'impresa. Una volta recepito il d.l. n. 112/2008 con la legge n. 133/2008, sono stati avviati diversi ricorsi da parte delle Regioni, le quali hanno sollevato dinanzi alla Corte Costituzionale la questione di legittimità in merito alla violazione delle potestà e delle competenze in materia di formazione attribuite loro dall'articolo 117 della Costituzione.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 176/2010, ha corretto il comma 5 ter, senza però escludere la possibilità di erogare la formazione esclusivamente in azienda e senza limitare il ruolo della contrattazione collettiva, sia in materia di definizione dei profili formativi, sia di durata e modalità di erogazione della formazione.

Pertanto, alla luce di quanto appena

detto, la disciplina generale che ritroviamo oggi nel T.U. dell'apprendistato affida agli accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, la disciplina del contratto di apprendistato pur sempre nel rispetto degli indirizzi forniti dal legislatore.

La disciplina generale nella quale si rimanda alla contrattazione collettiva rappresenta il perno sul quale poggia la riforma e la chiave principale per andare incontro alle necessità delle piccole e medie aziende.

Infatti, la responsabilità che il legislatore delegato attribuisce alle Parti sociali attraverso la presenza della contrattazione collettiva nella disciplina generale deve essere interpretata come una grande opportunità per le associazioni dei datori di lavoro e per le sigle sindacali

per modellare questo istituto in base al contesto economico e alle loro priorità.

Tale volontà risulta evidente nel caso dell'apprendistato professionalizzante, che riguarda i giovani tra i 18 e i 29 anni di età, la cui disciplina (durata della formazione, modalità di svolgimento, durata del contratto) viene affidata alla contrattazione collettiva e all'eventuale integrazione delle Regioni che possono predisporre ulteriori iniziative formative.

A questo punto rimane solo da verificare se la maggiore flessibilità contrattuale a cui la riforma dell'apprendistato si è ispirata darà risultati positivi nell'immediato futuro, portando le piccole e medie aziende ad investire seriamente sull'apprendistato e sui giovani che si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro per poi poter un domani ricoprire ruoli sempre più di responsabilità.

L'apprendistato delle Regioni e Province autonome: tra passato, presente e futuro

Alessandro Compagnino, Regione Toscana - Direzione generale competitività del sistema regionale e sviluppo delle competenze, Area di coordinamento formazione, orientamento e lavoro

1. MUTAMENTI NORMATIVI E DELL'ASSETTO ISTITUZIONALE DELLE COMPETENZE

All'interno del panorama contrattualistico italiano, l'istituto dell'apprendistato ricopre da sempre un ruolo centrale, sia come strumento utile alla formazione delle risorse umane, sia quale mezzo di ingresso nel mercato del lavoro. Queste due nature dell'apprendistato, formativa e lavoristica, convivono da sempre all'interno di questo istituto anche se possiamo rintracciare, nel corso della sua evoluzione, notevoli mutamenti nell'assetto delle competenze istituzionali che intorno a questi due aspetti si dispiegano.

La legge n. 25 del 19 gennaio 1955 è la prima che ha congiunto lavoro e formazione facendo dell'apprendistato lo strumento contrattuale per eccellenza di ingresso nel mondo del lavoro. Tale legge, ponendosi quasi come antesignana del futuro sviluppo delle politiche a sostegno dell'occupazione, e come prima forma di flessibilità salariale, istituisce inoltre, per la prima volta, il binomio formazione-agevolazioni economiche. Il quadro normativo delineato dalla l. 25/55 dà vita ad una forma contrattuale intesa a favorire l'accesso al mondo del lavoro, prevedendo a favore dell'impresa

una riduzione del costo del lavoro per compensarla dell'impegno formativo che assume nei confronti dell'apprendista. Non è difficile notare come il ruolo ricoperto dalla formazione in questo contesto normativo sia il frutto di una visione socio-economica che relega l'apprendimento esclusivamente al primo periodo di vita e con stretto riferimento all'acquisizione della "richiesta abilità nel lavoro al quale (l'apprendista) deve essere avviato mediante graduale applicazione ad esso"¹. L'insegnamento complementare, obbligatorio solo per chi non abbia già un titolo di studio adeguato, "ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale"².

Sul piano pratico, l'apprendistato, così come disegnato dalla l. 25/55, si rivelerà di fatto un fallimento in quanto gli incentivi economici verranno largamente utilizzati senza che i datori di lavoro somministrino la formazione prevista nel contratto ai fini del conseguimento della qualifica.

Seguirà una fase di profonda crisi dell'istituto mentre si susseguono mutamenti socio-economici e istituzionali che porteranno al varo della l. 196 del

24 giugno 1997 (Pacchetto Treu), che riforma ampiamente questo istituto. È proprio all'interno di questo contesto normativo, che struttura un sistema in cui ogni soggetto coinvolto è legato a specifici oneri e garanzie, che le Regioni e Province autonome cominciano ad assumere un ruolo decisivo nell'applicazione dell'istituto dell'apprendistato. Una innovazione determinata da una pluralità di fattori. In *primis*, l'evoluzione dell'assetto delle competenze istituzionali, frutto di un lungo cammino verso il decentramento amministrativo e legislativo avviato con la legge n. 59 del 1997 (legge Bassanini), a cui faranno seguito il d.lgs 469/1997 e il d.lgs 112 del 1998, per approdare alla definitiva riforma del capo V, parte seconda, della Costituzione con la legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001. Un percorso ispirato dai principi di trasparenza, decentramento, responsabilità, sussidiarietà, finalizzato a fornire ai cittadini un servizio qualitativamente migliore, capace di rispondere più efficacemente ai bisogni differenziati dei molteplici contesti territoriali, che sfocerà nel riconoscimento alle Regioni della competenza legislativa esclusiva in materia di istruzione e di formazione professionale e di una competenza legislativa concorrente in materia di istruzione.

¹ L. 25/55, art. 16.

² Ivi.

Un altro fattore determinante per il cambiamento di contesto normativo è rappresentato dalle riflessioni che si sviluppano in ambito comunitario, nel corso degli anni '80, mirate al progressivo riconoscimento di come l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita non sia solo lo strumento fondamentale per dotare gli individui di quelle abilità necessarie ad esercitare una "cittadinanza attiva", ma come esso rappresenti anche un fattore determinante nella "crescita economica". Un punto di riferimento, in questo senso, è sicuramente rappresentato dal Libro bianco sulla strategia a medio termine a favore della crescita, della competitività, dell'occupazione, più noto come Libro bianco Delors³. Il punto di partenza di questo documento risiede nella constatazione che, dagli anni settanta, si è assistito ad una diminuzione del tasso potenziale di crescita annua dell'economia europea e ad un aumento della disoccupazione, in particolare quella di lunga durata, con ingenti costi economici e sociali. Le cause di questo fenomeno vengono attribuite ad un insufficiente tasso di crescita, a una notevole rigidità del mercato del lavoro (norme, orario, mobilità), agli elevati costi del lavoro e ad un *welfare* mirato principalmente agli occupati piuttosto che a favorire l'accesso al

lavoro. All'interno di questo contesto, la valorizzazione del capitale umano lungo tutto l'arco della vita si configura come una "politica attiva" del mercato del lavoro, volta a praticare quell'investimento nelle risorse umane strettamente necessario all'accrescimento della competitività.

Non è forse un caso che il 1996, anno dell'approvazione del "Pacchetto Treu", sia l'anno europeo dell'istruzione e della formazione lungo tutto l'arco della vita, proclamato dal Consiglio e dal Parlamento europeo con decisione del 23 ottobre 1995. Il messaggio chiave che si volle lanciare con questa iniziativa, a fronte dei fenomeni di emarginazione ed esclusione sociale di larghe fasce della popolazione (anziani, giovani, disoccupati, donne, immigrati), è riassumibile nel concetto "non bisogna mai smettere di formarsi". Il processo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita è uno strumento fondamentale per sviluppare una propensione individuale all'adeguamento ai cambiamenti tecnologici ed economici ed evitare forme di esclusione sociale. Tracce a livello nazionale dell'insieme di queste riflessioni si riscontrano ancor prima che nella l. 196/97, dove si sostanziano in un disegno normativo, all'interno dei Protocolli tra Governo e Parti sociali rispettivamente del 23 luglio 1993 e del 24 settembre 1996.

È però la l. 196/97 che introduce una innovazione significativa nella regolamentazione dell'apprendistato, ovvero la distinzione tra formazione "esterna"

e formazione "interna". Attraverso le previsioni dell'art. 16, dove si stabilisce che le agevolazioni contributive trovino applicazione a condizione che gli apprendisti partecipino alle iniziative di formazione esterna all'azienda, della durata pari ad almeno 120 ore medie annue, il legislatore cerca di incidere profondamente sul tema della formazione, esaltando l'aspetto formativo a scapito della valenza di strumento di riduzione del costo del lavoro. Le Regioni e Province autonome sono i soggetti preposti a garantire l'offerta formativa necessaria all'assolvimento della formazione esterna dell'apprendista.

Nei primi anni del 2000 intervengono ulteriori innovazioni nel contesto europeo e nazionale. A livello comunitario, la "Strategia di Lisbona" pone l'ambizioso obiettivo di "rendere entro il 2010 il sistema economico dell'Europa, basato sulla conoscenza, il più competitivo e dinamico al mondo, in grado di dar luogo ad una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale"⁴.

A livello nazionale si palesa la necessità di avviare un profondo processo di riforma del mercato del lavoro. Una esigenza che nasce dalla constatazione che l'Italia è il Paese europeo con il più basso tasso di occupazione generale e il più alto tasso di disoccupazione di lungo periodo. Si punta, quindi, ad un

³ Commissione delle Comunità europee, Libro bianco crescita, competitività, occupazione. Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo, bollettino delle CE, supplemento n. 6/93, Lussemburgo 1993.

⁴ V. Consiglio europeo, Conclusioni della presidenza del Consiglio europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000.

decisivo rafforzamento della contrattazione collettiva e all'introduzione di "norme leggere" volte a favorire un più efficiente incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso significative modifiche dell'apparato regolatorio e organizzativo dei rapporti di lavoro. Tutto ciò si concretizza nella nascita di nuove categorie contrattuali (contratti "intermittenti", contratti a progetto, etc.) e nella rivisitazione di quelle già esistenti, tra cui anche l'apprendistato. Il riassetto normativo viene operato tramite il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30). Questo atto normativo introduce una importante articolazione dell'istituto in tre diverse tipologie: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione. Tre tipologie di apprendistato per tre differenti target e con tre obiettivi diversi. Non solo, ma per ogni tipologia si prevede un complesso concorso dei diversi soggetti istituzionali (Stato, Regioni, Parti sociali) nella definizione dei diversi aspetti di regolazione e attuazione. Un quadro normativo articolato che incontra notevoli difficoltà evidenziate dalle marcate asimmetrie applicative del contratto sia a livello territoriale che a livello normativo, dove si riscontra una sopravvivenza del precedente regime regolamentativo

relativo alla l. 196/97 a causa del mancato o tardo recepimento delle nuove disposizioni da parte della contrattazione collettiva.

2. L'APPLICAZIONE CONCRETA DELL'ISTITUTO

Oggi nel nostro mercato del lavoro gli apprendisti rappresentano mediamente una quota pari al 17% degli occupati nella fascia d'età 15-29 anni. È sicuramente alla ridefinizione dell'istituto con l. 196/97 che, a partire dal 1998, si deve l'incremento costante delle assunzioni in apprendistato. La tabella n. 1 e il grafico n.1, che riportano il *trend* delle assunzioni in apprendistato dal 1998 al 2010, mostrano come a partire dal 1998 l'uso di tale tipologia contrattuale sia cresciuto pressoché costantemente: l'incremento registrato tra il dato di partenza e quello di arrivo è pari a 195.788 unità (pari al 56,8%). L'aumento delle assunzioni è molto forte nei primi due anni (tra il '98 e il '99 l'aumento delle assunzioni è del 19,4%, tra il '99 e il 2000 è del 13,5%), mentre dal 2000 al 2003 i valori tendono a stabilizzarsi. Successivamente alla riforma operata con il d. Lgs. 276/03, è soprattutto l'apprendistato professionalizzante ad essere stato attivato, mentre le altre due tipologie di apprendistato, di fatto, hanno ricevuto una applicazione scarsa o nulla. Nel 2004 le assunzioni tornano a crescere ad un tasso superiore al 7% e, dopo la lieve flessione del 2005,

tornano a crescere progressivamente nel triennio successivo. Nel biennio seguente, però, in concomitanza dell'esplosione della crisi economica generale, le assunzioni tornano a diminuire, assestandosi su livelli addirittura inferiori rispetto a quelli registrati nel 2004, anno successivo alla riforma dell'istituto introdotta dal d.lgs 276/03. I dati disaggregati a livello di macroaree territoriali mostrano per le Regioni del nord e del centro un andamento del tutto analogo a quello appena descritto, mentre per le Regioni del sud si registra un costante e progressivo aumento degli occupati fino al 2007, per poi tornare a calare a partire dal 2008.

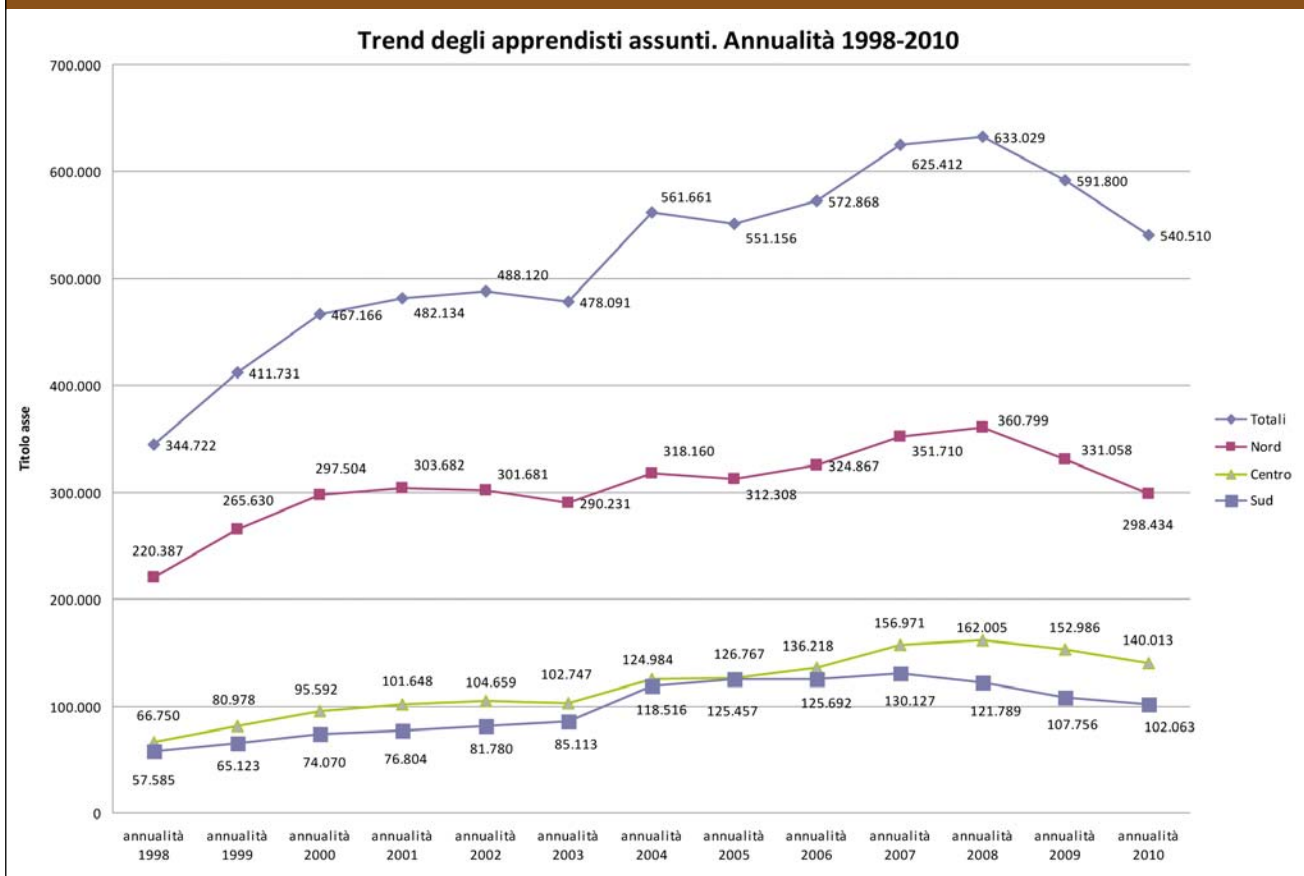
L'andamento complessivo che emerge è, dunque, di un forte radicamento dell'istituto dell'apprendistato nei primi anni immediatamente successivi all'introduzione della legge Treu, e, più tardi, del d.Lls. 276/03.

La tabella 1 e il grafico 1 evidenziano come l'apprendistato è un tipo di contratto diffuso principalmente nel Nord, con mediamente circa il 60% dei contratti attivati sul territorio nazionale ogni anno. Analizzando la distribuzione territoriale delle assunzioni in apprendistato nel corso degli anni emerge un costante graduale incremento del peso percentuale delle assunzioni nel Centro e nel Mezzogiorno rispetto al dato nazionale: tra il 1998 e il 2010 aumentano il loro peso praticamente in maniera costante, anche in corrispondenza dei momenti di flessione nazionale delle assunzioni in apprendistato.

Tabella 1.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Totali	344.722	411.731	467.166	482.134	488.120	478.091	561.661	551.156	572.868	625.412	633.029	591.800	540.510
Nord	220.387	265.630	297.504	303.682	301.681	290.231	318.160	312.308	324.867	351.710	360.799	331.058	298.434
Centro	66.750	80.978	95.592	101.648	104.659	102.747	124.984	126.767	136.218	156.971	162.005	152.986	140.013
Sud	57.585	65.123	74.070	76.804	81.780	85.113	118.516	125.457	125.692	130.127	121.789	107.756	102.063
	L. 196/97						D.lgs. 276/03						

Grafico 01



È interessante, inoltre, osservare che ancora nel 2007 la quota più ampia di apprendisti (47,5%) è assunta nell'ambito del quadro normativo definito dalla l. 196/97. Soltanto nel 2008 si verifica una reale affermazione dell'apprendi-

stato professionalizzante (62,3% assunti ex art. 49 D.lgs. 276/03 contro il 37,7% ex l. 196/97). Nel 2009 la quota di apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante si attesta sul 72,2%. Ciò significa che, a distanza

di sei anni dall'introduzione del quadro normativo afferente al d.lgs. 276/03, tre apprendisti su dieci sono stati assunti nel previgente regime ex l. 196/97.

Si evidenzia, poi, come, nella progressione storica delle assunzioni in appren-

distato, nel periodo compreso tra il 2003 e 2004, ci sia un significativo incremento delle assunzioni. Tale fenomeno non può però essere ascrivibile all'entrata in vigore del regime normativo ex d.lgs. 276/03 poiché, nel rapporto di monitoraggio dell'Isfol relativo al 2005/2006, si segnala che nel 2005 solo il 5% degli apprendisti complessivamente assunti rientra in tale categoria.

Passando a considerare la formazione in apprendistato, i dati della tabella 2, disaggregati per singola Regione e per macroarea geografica, ne sintetizzano il trend tra il 2001 e il 2010. Il quadro complessivo che emerge è che, a fronte di un forte incremento registrato tra il 2001 e il 2002, pari al 66,8%, negli anni successivi il dato rimane relativamente stabile, attestandosi tra le 95.000 e le 130.000 unità in formazione per ciascun anno, eccezion fatta per il 2008, unico anno in cui si tocca il picco massimo delle 169.595 unità in formazione. Il dato nazionale è il risultato di un incremento percentuale

sull'anno precedente del 37,3%, circa 40.000 unità in più messe in formazione nel nord del Paese e di un incremento percentuale sull'anno precedente pari addirittura a circa il 112%, ma solo 5.435 unità in più messe in formazione nel sud del Paese. Per il Centro, invece, sempre con riferimento alla medesima annualità, il dato rimane sostanzialmente invariato.

La gran parte di apprendisti messi in formazione è nel Nord: nel 2001 rappresentavano il 70% del totale, negli anni successivi oscillano tra l'80% e il 90%. Di contro Centro-Sud insieme rappresentano tra il 10% e il 20%, con valori nel Centro pressoché doppi rispetto al Mezzogiorno.

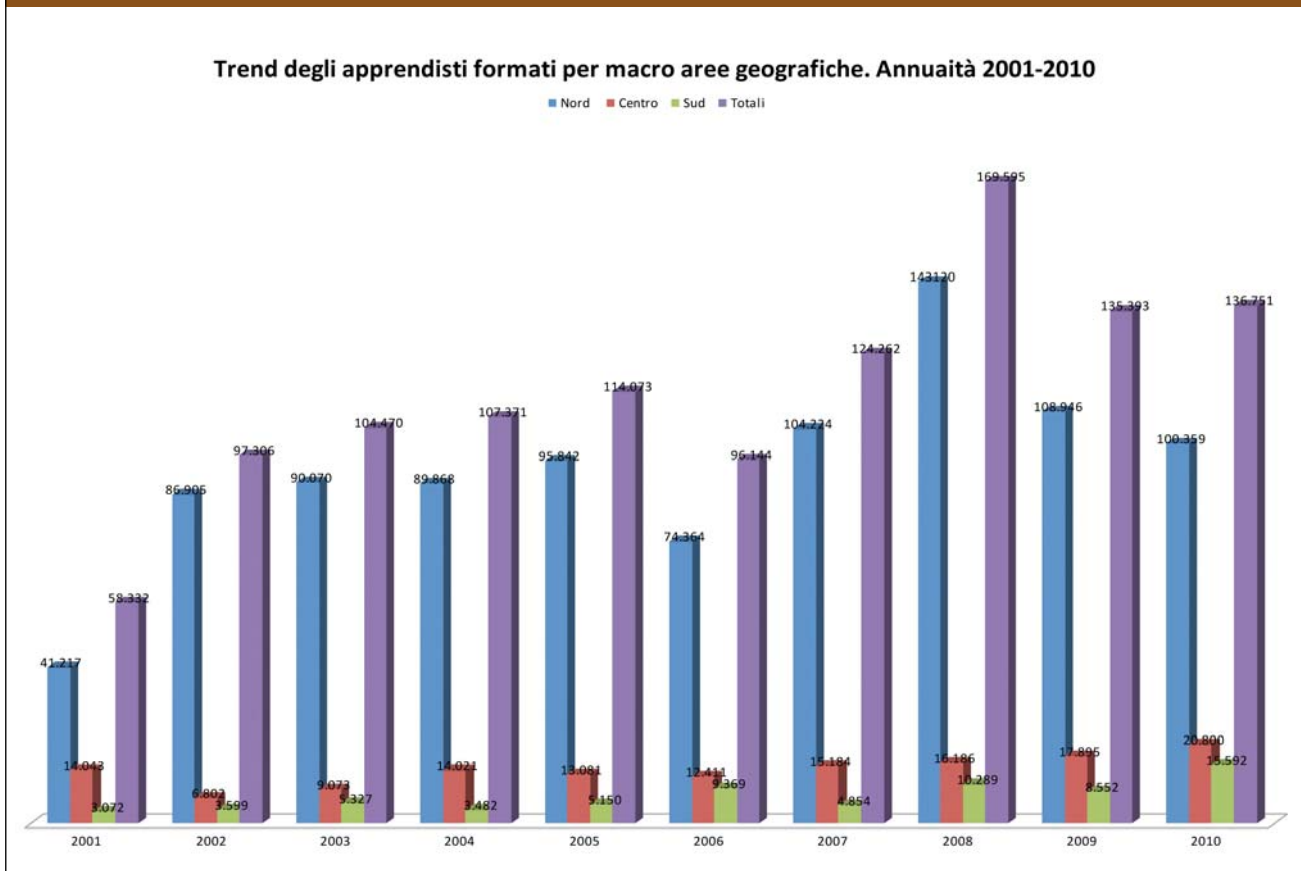
Il dato disaggregato per area geografica mostra che l'incremento registrato tra il 2001 e il 2002, cui si è fatto cenno, è quasi interamente ascrivibile al Nord, area geografica in cui, nei due anni, il numero degli apprendisti messi in formazione raddoppia, ed oltre, passando da 41.217 a 86.905.

Negli stessi due anni nel centro Italia la formazione si dimezza, ed oltre, con 14.043 apprendisti formati nel 2001 e 6.802 apprendisti formati nel 2002. Negli anni successivi la tendenza è inversa, e cioè nel Nord si verifica una riduzione della formazione erogata, seppure in misura contenuta, mentre nel centro Italia aumenta progressivamente per riattestarsi nel 2004 su un livello analogo a quello del 2001. Nel Mezzogiorno invece i dati mostrano costanti forti oscillazioni, in direzione diversa: incremento nel 2003 e successiva riduzione nel 2004. Tale andamento altalenante viene mantenuto anche con riferimento alle annualità successive, dove si assiste costantemente ad espansione e contrazione della formazione nel passaggio da un'annualità all'altra, nonostante tra il dato di partenza, relativo alla formazione erogata nel 2001, e quello di arrivo, relativo alla formazione erogata nel corso del 2010, si verifichi un incremento complessivo pari ad oltre il 500% (tabella 2 e grafico 2).

Tabella 2 - Formazione in apprendistato. Annualità 2001/2010

Regioni	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nord	41.217	86.905	90.070	89.868	95.842	74.364	104.224	143.120	108.946	100.359
Centro	14.043	6.802	9.073	14.021	13.081	12.411	15.184	16.186	17.895	20.800
Sud	3.072	3.599	5.327	3.482	5.150	9.369	4.854	10.289	8.552	15.592
Totali	58.332	97.306	104.470	107.371	114.073	96.144	124.262	169.595	135.393	136.751

Grafico 02



I dati sintetici nazionali sulla quota di apprendisti messi in formazione per ciascun anno nascondono diversità locali molto evidenti in tutte e tre le aree geografiche e in tutti gli anni presi in considerazione. È difficile trovare una linea tendenziale sia sul versante temporale che su quello territoriale. Si può notare che nel Nord costantemente (con l'eccezione del primo anno, che si ricorda, è stato caratterizzato essenzialmente da sperimentazioni promosse a livello nazionale, e del 2006, in cui la percentuale di copertura degli appren-

disti assunti nel Nord non supera il 22.9%) viene messa in formazione ogni anno una quota media di apprendisti pari o superiore al 30% degli assunti. È opportuno segnalare che in alcune realtà regionali di tale macroarea geografica si registrano punte di eccellenza nel corso degli anni con, addirittura, copertura totale (come nel 2005 per il Friuli Venezia Giulia) della quota di apprendisti assunti.

Lo scarto tra Regioni del nord, da un lato, e quelle del centro e del mezzogiorno, dall'altro, è netto: la quota di

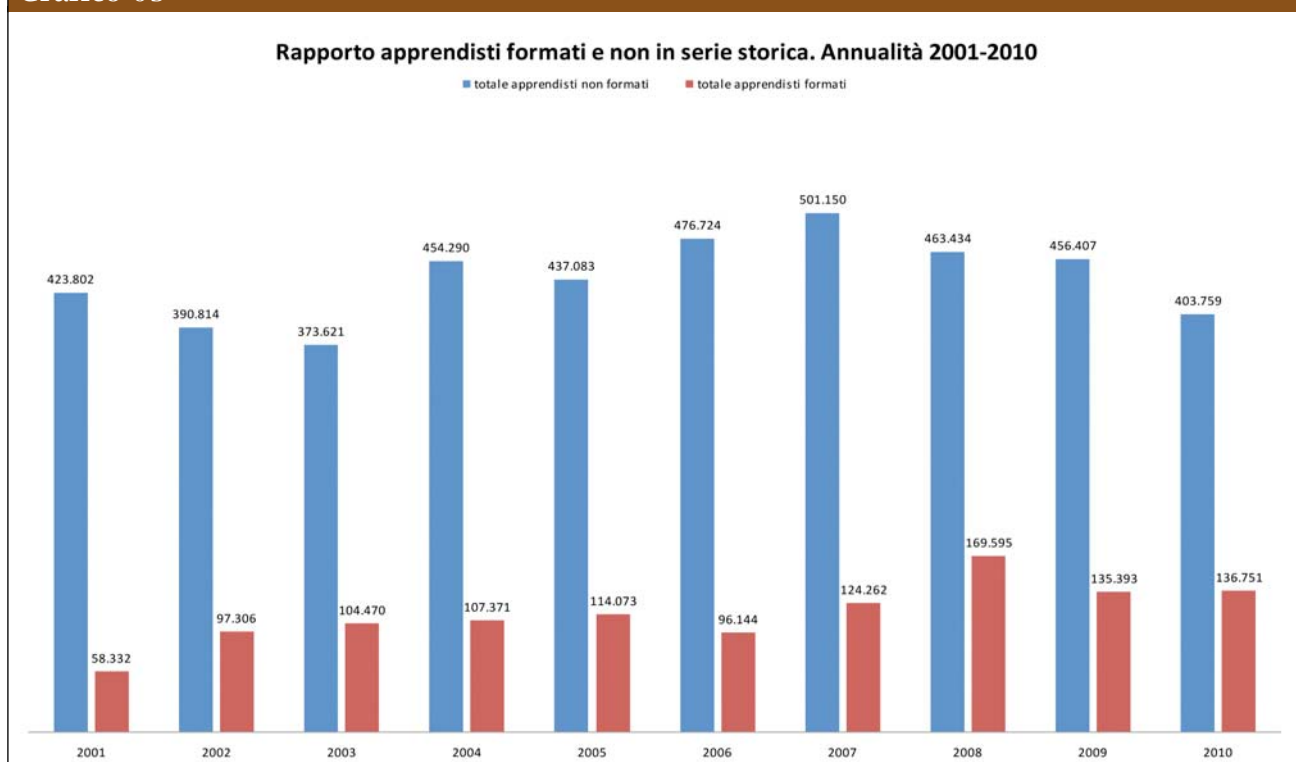
apprendisti formati nelle Regioni di queste ultime due aree è notevolmente inferiore: un folto gruppo di Regioni si colloca al di sotto del 10%, altre invece tra il 10 e il 20%.

I dati mostrano che negli anni in cui la formazione in apprendistato sarebbe dovuta entrare a regime - cioè dopo il 2001, quando si sono concluse le sperimentazioni promosse a livello nazionale - gli apprendisti messi in formazione rappresentano solamente il 20% circa del totale degli apprendisti assunti (grafico 3 e tabella 3). Fino a

Tabella 3 - Rapporto Apprendisti assunti e formati. Annualità 2001/2010

Regioni	Apprendisti 2001			Apprendisti 2002			Apprendisti 2003			Apprendisti 2004			Apprendisti 2005		
	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)
Nord	303.682	41.217	13,6	301.681	86.905	28,8	290.231	90.070	31,0	318.160	89.868	28,2	312.308	95.842	30,7
Centro	101.648	14.043	13,8	104.659	6.802	6,5	102.747	9.073	8,8	124.984	14.021	11,2	126.767	13.081	10,3
Sud	76.804	3.072	4,0	81.780	3.599	4,4	85.113	5.327	6,3	118.516	3.482	2,9	125.457	5.150	4,1
Totali	482.134	58.332	12,1	488.120	97.306	19,9	478.091	104.470	21,9	561.661	107.371	19,1	551.156	114.073	20,7
Regioni	Apprendisti 2006			Apprendisti 2007			Apprendisti 2008			Apprendisti 2009			Apprendisti 2010		
	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)	assunti (A)	formati (B)	% (B/A)
Nord	324.867	74.364	22,9	351.710	104.224	29,6	360.799	143.120	39,7	331.058	108.946	32,9	298.434	100.359	33,6
Centro	136.218	12.411	9,1	156.971	15.184	9,7	162.005	16.186	10,0	152.986	17.895	11,7	140.013	20.800	14,9
Sud	125.692	9.369	7,5	130.127	4.854	3,7	121.789	10.289	8,4	107.756	8.552	7,9	102.063	15.592	15,3
Totali	572.868	96.144	16,8	625.412	124.262	19,9	633.029	169.595	26,8	591.800	135.393	22,9	540.510	136.751	25,3

Grafico 03



tutto il 2001, infatti, le attività formative previste dalla l. 196/97 hanno avuto carattere prevalentemente sperimentale ed erano chiaramente volte a tracciare le macrolinee di un quadro di riferimento integrato a livello nazionale. La quota degli apprendisti che hanno partecipato nel 2001 alle attività formative sperimentali corrisponde al 12,1% degli apprendisti assunti.

Al termine della fase di sperimentazione, però, la formazione non è decollata, come mostrano chiaramente i dati.

Il picco massimo di copertura si registra nel 2008, anno in cui è stato messo in formazione il 26,8% degli apprendisti assunti. La media complessiva di apprendisti messi in formazione per le annualità prese in considerazione non supera il 20% del totale degli assunti. Inoltre, è bene ricordare che il 20% indicato si riferisce non già agli apprendisti che concludono i corsi di formazione ai quali vengono indirizzati secondo il proprio Pfi, bensì unicamente agli iscritti ai corsi. Si consideri, a titolo esemplificativo, che nel corso del 2007 su 124.262 apprendisti iscritti a corsi di formazione su tutto il territorio nazionale, solamente 79.634 di questi hanno poi effettivamente portato a termine il loro corso di formazione.

Tra le cause che hanno comportato l'accesso alla formazione ad una quota così ridotta dell'universo degli apprendisti, va sicuramente segnalata la scarsità di risorse a disposizione. L'apprendistato viene realizzato attraverso finanziamenti nazionali, attraverso il Fse e, infine,

attraverso risorse stanziare dalle Regioni sui propri bilanci. Le risorse nazionali ammontano a circa 100 milioni di euro, a valere sull'art. 68 della l. 144/99, che vengono ripartiti annualmente dal Ministero del lavoro a favore delle Regioni e Province autonome sulla base del numero degli apprendisti assunti e di quelli effettivamente messi in formazione. Per quanto riguarda l'incidenza del finanziamento nazionale sull'impegno complessivo delle Regioni, l'Isfol, nei suoi rapporti di monitoraggio, stima che mediamente possa costituire tra il 50% e il 70% del totale delle risorse a disposizione. Tale percentuale media varia sensibilmente da quelle registrate anno per anno (ad esempio le risorse nazionali "pesano" il 60,6% nel 2003 e il 75% nel 2004) e a partire dal 2004, anno successivo all'introduzione del d.lgs. 276/2003, che non pone più in capo alle Regioni la responsabilità di predisporre l'offerta formativa per gli apprendisti, si evidenzia una tendenza, non costante però, ad una riduzione dell'impegno regionale.

Quanto fin qui affermato, naturalmente, porta con sé almeno una riflessione imprescindibile che riguarda la natura stessa del contratto di apprendistato, l'unico contratto a causa mista, e la sua effettiva realizzazione: nel momento stesso in cui la componente formativa dell'istituto risulta fortemente compromessa, così come mostrano i dati, il rischio evidente che ne deriva è quello di un uso distorto di questo istituto contrattuale.

3. IL NUOVO TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO

Il quadro normativo in materia di apprendistato è stato recentemente rimodulato con l'approvazione del "Testo Unico in materia di Apprendistato" (d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011). L'intervento più significativo del T.U. risiede nella ridefinizione dell'assetto di competenze dei diversi soggetti istituzionali per l'applicazione dell'istituto. In questo senso possiamo distinguere due ambiti ben definiti dalla nuova disciplina. Un ambito riferito alle tipologie contrattuali dell'apprendistato di primo livello (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale) e di terzo livello (apprendistato di alta formazione e ricerca) di stretta competenza regionale. Ambito che si caratterizza per le spiccate finalità di apprendimento e volto all'acquisizione di titoli utili sia all'innalzamento dell'occupabilità sia alla riduzione dei livelli di dispersione scolastica e formativa nel complesso. Un altro ambito, invece, riferito all'apprendistato di secondo livello (apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere), affidato completamente alla contrattazione collettiva e mirato a creare un più efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro per facilitare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Con riferimento all'apprendistato di primo livello, le Regioni e Province autonome stanno già lavorando all'accordo previsto all'art. 3, comma 2 del T.U., finalizzato alla regolamentazione degli

standard generali relativi alla formazione aziendale, che dovranno essere tenuti a riferimento dalle Parti sociali, anche all'interno degli enti bilaterali, per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione. Per il periodo transitorio, ossia fino al 25 aprile 2012, come dichiarato all'interno della recente circolare ministeriale n. 29 dell'11 novembre 2011, risulterà possibile assumere minorenni per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione solo nelle Regioni e Province autonome che abbiano stipulato le necessarie intese⁵ con i Ministeri competenti ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 276/03, mentre per tutte le altre Regioni vige, sempre con riferimento al regime transitorio, la disciplina di cui alle leggi 196/97 e 25/55. Pensando alla messa a regime dell'apprendistato di primo livello, che in questo nuovo quadro normativo coinvolgerà i giovani fino ai 25 anni, è necessario considerare lo scarso utilizzo che di tale tipologia contrattuale si è fatto sino ad oggi. Questo non solo per le difficoltà di applicazione normativa del contratto in considerazione, ma anche per l'onerosità che esso comporta per i soggetti imprenditoriali. Il costo-opportunità da sopportare per una impresa, soprattutto nell'attuale momento di forte recessione economica, non è certamente trascurabile e finisce per essere disincentivante. Si tratta di un aspetto da tenere in debita considerazione nella definizione

delle concrete modalità attuative, potendosi prevedere, tra le altre cose, un sistema di incentivi pubblici, sia a livello statale che regionale. Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e di ricerca di cui all'art. 5 del T.U., la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato, con riguardo ai soli profili formativi, vengono rimesse totalmente alle Regioni e Province autonome tramite un accordo con le Parti sociali, le università, gli istituti tecnici professionali o altre istituzioni formative o di ricerca. In mancanza della regolamentazione regionale, tuttavia, l'istituto potrà essere attuato tramite la stipulazione di convenzioni tra singoli datori di lavoro o loro associazioni e le università, gli istituti tecnici professionali o altre istituzioni formative o di ricerca.

La volontà delle Regioni è comunque quella di regolamentare anche questa forma di apprendistato, un cui più ampio utilizzo appare un obiettivo da perseguire.

Infine, per quanto riguarda invece l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, si prevede, all'art. 4, comma 3 del T.U., l'intervento delle Regioni e Province autonome nei limiti delle risorse disponibili con riferimento all'offerta formativa pubblica relativa all'acquisizione delle competenze di base e trasversali (120 ore nel triennio). Nello specifico le Regioni, sentite le Parti sociali, sono tenute a disciplinare tale parte dell'offerta tenendo conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La circolare n.

29, a differenza di quanto previsto per l'apprendistato di primo livello, stabilisce che questa seconda tipologia possa ritenersi immediatamente attuativa, già nella fase transitoria, dando così tempestivo seguito a quanto previsto dalla regolazione contrattuale vigente, con specifico riferimento alla definizione dei profili professionali e formativi, anche in mancanza della predisposizione, da parte di Regioni e Province autonome, dell'offerta formativa pubblica. Comunque, anche nella fase a regime del nuovo T.U., la predisposizione dell'offerta formativa pubblica regionale non risulterà essere vincolante per l'avvio di tale tipologia contrattuale, assegnando piena responsabilità ai soli Ccnl che abbiano recepito le disposizioni del T.U.

Una lettura separata di ciascun livello di apprendistato non sembrerebbe creare problemi di sorta o dubbi interpretativi con riferimento alle previsioni della norma. Nel momento in cui si tenta di armonizzare e dare coerenza all'impianto generale del sistema previsto, sorgono però alcuni dubbi resi evidenti dalla lettura dell'art. 6 del T.U. relativo agli standard professionali, standard formativi e alla certificazione delle competenze. Tale articolo ribadisce la competenza regionale con riferimento alla definizione degli standard formativi per l'apprendistato di primo livello e per l'apprendistato in alta formazione, e la competenza contrattuale con riferimento all'individuazione degli standard professionali per l'apprendistato di secondo livello e di ricerca. L'apertura di una evidente frattura tra

⁵ Lombardia, intesa del 27/09/2010, e Veneto, intesa del 22 febbraio 2011.

i vari livelli dovrebbe quindi essere saldata dalle previsioni del comma 3 dell'art. 5 che istituisce un tavolo tecnico per l'armonizzazione delle qualifiche professionali e per consentire, quindi, una correlazione tra standard formativi e standard professionali individuati. Tale tavolo, denominato repertorio delle professioni, dovrà far riferimento alla classificazione del personale prevista nei contratti collettivi, mettendola in coerenza con l'intesa tra Stato e Regioni del 17

febbraio 2010. Da ultimo, però, il comma 4 del medesimo art. 5 prevede che, nelle more della definizione del repertorio nazionale delle professioni (deputato alla messa in correlazione degli standard formativi con gli standard professionali), si dovrà fare riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti. Risulta ripetitivo ribadire come tale previsione sia in controtendenza rispetto alle disposizioni riportate nella circolare n. 29, con riferimento al periodo di transi-

zione, che attribuisce alla contrattazione collettiva piena potestà regolamentativa a partire già da oggi. In buona sostanza il T.U. sembra non sanare quel conflitto tra competenze istituzionalmente attribuite a Regioni e Province autonome e sfere di competenza della contrattazione collettiva che, come si è cercato di illustrare nel corso del presente contributo, hanno determinato evidenti contraddizioni nell'applicazione di questa specifica tipologia di apprendistato.

APPROFONDIRE CON FOP

a cura di Orsola Fornara e Elena Viscusi



LEGGENDO...



Opportunità per l'occupazione. Speciale apprendistato

Segnaliamo lo Speciale realizzato da Italia Lavoro e Il Sole 24 Ore sull'apprendistato, 8 pagine dedicate alla nuova normativa e al programma Amva (Apprendistato e mestieri a vocazione artigianale) scaricabili da www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/fd-d94380497a7d5489889dfaaff98710/ItaliaLavoro_EXE_1412.pdf?MOD=AJPERES

La pubblicazione raccoglie diversi articoli e box di approfondimento sul nuovo contratto di apprendistato e rappresenta una guida veloce alle principali novità introdotte dalla riforma. Due schemi sono dedicati alle principali tappe della normativa sull'istituto dell'apprendistato e alla descrizione delle tre tipologie di contratto fissate dal nuovo testo unico. Un articolo di approfondimento illustra, invece, le indicazioni operative fornite dal Ministero del lavoro con la circolare 29 dell'11 novembre 2011, relativa in particolare al regime sanzionatorio e a quello transitorio.

Molto schematicamente sono illustrate anche le agevolazioni contributive, economiche e fiscali e gli obblighi in capo alle imprese in caso di assunzioni con il nuovo contratto.

Il programma Amva, cofinanziato dai programmi operativi del Fondo sociale europeo gestiti dal Ministero del lavoro, è finalizzato a promuovere l'apprendistato su tutto il territorio nazionale e per tutti i settori produttivi, ma prevede anche alcune misure specifiche per promuovere i mestieri artigianali tra i giovani. Oltre ad una breve descrizione delle misure previste dal programma, lo speciale indica le modalità per la presentazione delle domande di contributo da parte delle imprese che assumono con contratti di apprendistato.

Monitoraggio sull'apprendistato. XII rapporto. Annualità 2009 e 2010

L'ultimo rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, realizzato per la prima volta congiuntamente da Inps e Isfol, presenta i dati relativi al biennio 2009-2010. Si apre, come di consueto, con l'analisi della diffusione del contratto, delle caratteristiche dei lavoratori coinvolti e degli esiti. Seguono una parte dedicata alle attività formative per apprendisti e tutor aziendali promosse dalle Regioni e Province autonome e all'analisi della spesa corrispondente, e l'analisi dell'implementazione delle tre tipologie di apprendistato definite dal decreto legislativo n. 276/03, compiuta tenendo presente il nuovo quadro normativo di riferimento, dopo l'approvazione del testo unico. La collaborazione con l'Inps nella stesura del rapporto ha permesso di presentare per la prima volta dati di dettaglio sui contratti di lavoro cessati e trasformati in esito ad un contratto di apprendistato, proponendo anche un'analisi in chiave longitudinale. Completano il volume l'allegato statistico, che presenta il dettaglio dei dati per regioni e province autonome, e l'allegato normativo, che raccoglie i principali provvedimenti di attuazione dell'apprendistato professionalizzante. Il rapporto



LEGGENDO...

è disponibile nella sezione documentazione del sito www.isfol.it, mentre una sintesi ragionata delle principali evidenze del rapporto è contenuta nella nota informativa Isfol Appunti - Apprendistato, uno strumento per aiutare i giovani del febbraio 2012, scaricabile da www.isfol.it/DocEditor/test/File/2012/IA_apprendistato_def.pdf

**Apprendistato di primo livello, tempi brevi per chi lo conosce**

A cura di Lisa Rustico e Umberto Buratti (Adapt), il Bollettino speciale Adapt n. 62 del 19 dicembre 2011, fa il punto della situazione sull'apprendistato di primo livello, attraverso una serie di articoli e contributi che puntano ad inserire le modifiche normative introdotte dal testo unico sull'apprendistato in un quadro più ampio, che tenga conto di quanto realizzato in ambiti contigui e funzionali all'applicazione concreta dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Si tratta ad esempio degli Accordi dello scorso 27 luglio tra Ministero dell'istruzione l'università e la ricerca, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Regioni e Province autonome, per la definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento dei percorsi di istruzione e formazione professionale, e per il passaggio al nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale o, ancora, dell'accordo dell'aprile del 2010 che ha definito le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale. Il numero è

completato da alcuni suggerimenti di letture e segnalazioni di studi e ricerche. Scaricabile da:

www.adapt.it/acm-on-line/Home/BollettinoAdapt/Speciale/docCat19dicembre2011n62.2212.1.100.1.html

Iniziativa "Opportunità per i giovani"

La nuova iniziativa *Opportunità per i giovani*, adottata a dicembre 2011 dalla Commissione con COM(2011) 933 def, invita gli Stati membri a impegnarsi per prevenire l'abbandono scolastico, aiutando i giovani a sviluppare competenze che rispondano alle esigenze del mercato del lavoro, garantendo la possibilità di esperienze professionali e di formazione sul posto di lavoro e agevolando l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

La collaborazione tra Commissione, autorità nazionali, parti sociali e società civile, con finanziamenti europei più mirati, punta ad aumentare le possibilità di lavoro per i giovani. Almeno 5.000 giovani potranno beneficiare dell'iniziativa *Il tuo primo posto di lavoro Eures*, pensata per aiutarli a trovare un'occupazione in un altro paese dell'Ue. I paesi dell'Ue istituiranno meccanismi per



LEGGENDO...

assicurare che, entro quattro mesi dalla fine del loro percorso scolastico, i giovani abbiano un lavoro, proseguano gli studi o seguano una formazione. La Commissione elaborerà un quadro per tirocini di alta qualità, in modo da rendere più trasparenti le informazioni sulle opportunità disponibili a livello europeo, sulle condizioni di accesso e sugli obiettivi perseguiti. Per il 2012, l'obiettivo è di attivare almeno 130.000 tirocini nell'ambito dei programmi Erasmus e Leonardo da Vinci, con ampie risorse destinate ai tirocini in azienda. La Commissione metterà a disposizione fondi per l'assistenza tecnica destinati a sostenere gli Stati membri nell'impiego dei fondi europei disponibili, in particolare del Fse, che dispone ancora 30 miliardi di euro per finanziare nuovi progetti. Questo il link da cui scaricare la comunicazione in italiano:

eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0933:FIN:IT:PDF

**Vet in Europe. Country Report Germany (9th edition, November 2011)**

Il rapporto presenta il quadro complessivo della formazione professionale in Germania, con dati aggiornati al 2010. Lo segnaliamo in quanto, come ancora recentemente riferisce la BBC online (<http://www.bbc.co.uk/news/business-16159943>) il modello tedesco rappresenta un esempio di successo, anche se non è trasferibile in quanto tale, ma solo in un quadro strutturato come quello tedesco, dove sistema scolastico, politico, sociale e industriale convergono verso lo stesso obiettivo. Il capitolo quinto del rapporto, in particolare, è dedicato all'istruzione e formazione professionale iniziale e presenta un quadro esaustivo del sistema duale tedesco, così definito perché la formazione è svolta in due luoghi: le aziende e le scuole professionali. Il testo, in inglese, si può leggere su:

www.refernet.de/images_content/VET_in_Europe_2011-Country_Report__2_.Auflage.pdf

NAVIGANDO...



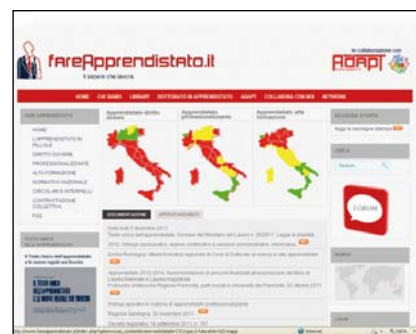
www.cliclavoro.gov.it/informarmi/cittadino/Apprendistato/Pagine/default.aspx

Cliclavoro, portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'accesso ai servizi per il lavoro a livello nazionale, offre una sezione dedicata all'apprendistato. Vi si accede dalla sezione *Informari* e dispone di due canali di accesso, a seconda del target a cui si rivolgono le informazioni: cittadini o aziende. Le informazioni sull'apprendistato, all'interno delle due sezioni, sono poi articolate secondo un medesimo criterio e rispondono alle tre domande: cosa, chi e come. La prima domanda, *cosa*, serve a spiegare cosa è l'apprendistato, a partire dalla normativa vigente. La seconda definisce i soggetti interessati al tema: ad esempio, per l'azienda vengono descritti

compiti e funzioni del tutor; mentre nell'area rivolta ai cittadini si citano le tre tipologie di apprendistato, specificando a chi sono rivolte. La terza infine, il *come*, fornisce informazioni operative, ad esempio sulla forma del contratto e relativi obblighi e divieti. A destra della scheda generale, la sezione *Approfondimenti* propone ulteriori risorse informative, dai riferimenti normativi agli aspetti specifici relativi all'argomento trattato, i cui contenuti sono sempre differenziati in base alla tipologia di utenza selezionata in partenza. Per i cittadini sono descritte nel dettaglio le tre tipologie di apprendistato (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato professionalizzante o contratti di mestiere e apprendistato di alta formazione e di ricerca), mentre per l'azienda è spiegato come comunicare l'assunzione di un apprendista.

www.fareapprendistato.it

L'Associazione Adapt (Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali) e il Centro Studi Marco Biagi realizzano questo sito che raccoglie ed ordina informazioni e documentazione sull'apprendistato. Dalla home page è possibile accedere a tre sezioni di documentazione dedicate all'apprendistato per il diritto dovere, all'apprendistato professionalizzante ed a quello per l'alta formazione: all'interno delle sezioni la documentazione è articolata per regioni. I documenti ufficiali, come la normativa nazionale, le circolari e gli interpellati sottoposti al Ministero del lavoro, i testi relativi alla contrattazione collettiva ed i modelli per i piani formativi individuali, sono raccolti in sezioni differenziate sulla sinistra dell'home page, insieme alle risposte alle domande più frequenti (faq). Sulla barra dei servizi, in alto, è possibile accedere alla *Library*, che offre un'ampia ricognizione di documentazione nazionale e internazionale, le sentenze della Corte costituzionale ed una raccolta di studi e ricerche sull'apprendistato. Infine, sulla destra della home page, si accede alla rassegna stampa.



NAVIGANDO...



www.apprendistato.regione.lazio.it/default.asp

È il portale dell'apprendistato della Regione Lazio, luogo virtuale che aggrega informazioni per aspiranti apprendisti e imprese. Il portale è organizzato in quattro sezioni, oltre alla home page, dedicate rispettivamente all'aspirante apprendista, all'impresa, all'apprendistato in generale e al catalogo dell'offerta formativa della regione. La home page è interamente occupata da notizie relative all'apprendistato, mentre i menu di destra, accessibili da tutte le sezioni, sono suddivisi tra: *Istituzioni*, ovvero i link a siti istituzionali come il Ministero del lavoro, i principali siti della Regione Lazio, i siti delle Province; *Operatori*, ovvero gli enti bilaterali e i centri per l'impiego del territorio regionale, e *Utilità*, da cui si può accedere rapidamente al

S.APP. Portal (sito dedicato al sistema per la formazione in apprendistato), alla piattaforma e-learning per la formazione dei tutor aziendali per l'apprendistato, alla normativa di riferimento, al repertorio profili formativi (strumento utile alle imprese per predisporre il piano formativo individuale e per erogare la formazione dell'apprendistato professionalizzante) e infine alla modulistica regionale per l'azienda e l'apprendista. La sezione dedicata all'apprendista presenta brevemente il contratto di apprendistato e gli strumenti necessari, consultabili dai menù di sinistra: oltre alle faq, sono a disposizione brevi testi che illustrano vari aspetti del contratto di apprendistato. La sezione dedicata all'impresa punta a guidare le imprese nell'attivare il contratto di apprendistato più rispondente alle loro necessità (offrendo dettagli sul tipo di contratto, le procedure di assunzione, la regolamentazione dei profili formativi, il ruolo del tutor aziendale, il sistema sanzionatorio). La sezione dedicata all'apprendistato in generale è rivolta a comunità professionali diverse, dagli esperti del mercato del lavoro, ai consulenti d'impresa, agli esperti di formazione, ecc. e riporta norme, buone pratiche e link agli altri siti regionali dedicati all'argomento.

www.apprendistatoprovinciaroma.it

Segnaliamo il sito della Provincia di Roma dedicato all'apprendistato, perché sebbene in alcune sezioni sia, ovviamente, tarato sulla realtà provinciale, offre alcuni servizi di interesse generale. In particolare la *Bibliografia* raccoglie articoli, documenti, atti di convegni, mentre la sezione *Contratti* ospita una serie dettagliata di accordi e contratti nazionali pubblici e privati, con l'indicazione degli articoli e delle parti riguardanti l'apprendistato. L'elenco è diviso per settori (agricoltura, alimentare, aziende di servizi, chimica, commercio, credito assicurazioni, edilizia, enti e istituzioni private, meccanici, poligrafici e spettacolo, tessili, trasporti) e, all'interno di ciascuno, per categorie professionali. Anche le *News* pubblicate sono ad ampio



NAVIGANDO...

raggio e possono riguardare aspetti normativi, l'avvio di nuovi progetti, accordi sindacali. Infine, molto articolata è la sezione dei link utili che offre un elenco completo e dettagliato dei siti regionali, provinciali e delle parti sociali dedicati all'apprendistato. A parte questi servizi, il sito è articolato in tre sottosezioni, *Aziende, Giovani e Enti di formazione*, che organizzano le informazioni utili per ciascuna di queste categorie secondo un percorso a tappe che affronta i diversi aspetti del contratto (tipo, destinatari, durata, formazione, inizio e fine rapporto, obblighi, retribuzione, maternità, tutor, ecc.). Alle aziende, in particolare sono dedicati anche un breve spot di 30" ed un filmato di circa 5 minuti che illustra le caratteristiche dell'apprendistato professionalizzante.



www.euroapprenticeship.eu/en/home.html

Il progetto Euroapprenticeship, finanziato dalla Direzione generale Istruzione, cultura, multilinguismo e gioventù della Commissione europea, punta a rafforzare le capacità di una rete di organizzazioni che forniscano consulenza, informazioni e supporto ai progetti per la mobilità dell'apprendimento promossi da enti di istruzione e formazione professionale a vantaggio di apprendisti e aziende con professionalità specializzate. Il sito, costruito come piattaforma collaborativa, è suddiviso in tre sezioni: *Ressources and Tools, Mobility for you, the Euroapprenticeship Network*.

Dalla prima sezione sono scaricabili, previa registrazione, strumenti e risorse di supporto alla mobilità, mentre quelli dedicati alla qualità dei processi sono disponibili per tutti. La sezione rivolta direttamente agli apprendisti ed alle imprese descrive il sistema di apprendistato nei diversi Paesi coinvolti (Austria, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Italia, Polonia, Spagna) indicando i riferimenti operativi locali, ed ospita due questionari, rivolti alle imprese che ospitano apprendisti stranieri o inviano apprendisti all'estero. L'ultima sezione, dedicata alle attività di rete, presenta eventi e seminari sul tema, organizzati dalla rete o segnalati da suoi aderenti.

FOP SEGNA LA

a cura di Keiri Becherelli



DETTO E FATTO



ISFOL, “Rapporto di monitoraggio del mercato del Lavoro- 2011”.

È stato pubblicato dall’Isfol il “Rapporto di monitoraggio del mercato del Lavoro- 2011” finanziato dal Fondo sociale europeo nell’ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali “Azioni di Sistema” (ob. Competitività Regionale e Occupazione) e “Governance e Azioni di Sistema” (ob. Convergenza) con la finalità di fornire una serie di evidenze empiriche per tracciare un quadro completo della dinamica dell’occupazione nel panorama italiano in questi anni. Il Rapporto parte da una prospettiva europea per poi passare ad un approccio di carattere nazionale e dedica, infine, uno spazio allo studio dei rendimenti del capitale umano e alla distanza tra la situazione italiana e quella dei competitor europei, sia in termini di livello del capitale umano che in termini di occupazione in professioni high skilled.

Link al sito Opac dell’Isfol

<http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/45>

25° Anniversario del programma Erasmus

Si è svolto il 30 e il 31 gennaio 2012 a Bruxelles il lancio dei festeggiamenti per il 25° Anniversario del programma Erasmus. La Conferenza, presieduta dal Commissario Istruzione, Cultura, Multilinguismo e Gioventù, Androulla Vassiliou della Commissione europea, ha costituito l’occasione per presentare ufficialmente i 66 Ambasciatori Erasmus.

<http://www.programmallp.it>



IN AGENDA



Conferenza globale sull'invecchiamento "Ageing Connects". Praga 28 maggio - 1 giugno 2012

Nell'anno europeo per l'invecchiamento attivo e la solidarietà inter-generazionale, si svolgerà a Praga (Repubblica Ceca) dal 28 maggio al 1 giugno 2012 l'11a Conferenza globale sull'invecchiamento intitolata "Ageing Connects" promossa dall'Unione Europea e dall'IFA (Federazione internazionale sull'invecchiamento)

Le sessioni plenarie, i master class e gli eventi di pre-conferenza creeranno una piattaforma utile alla condivisione di conoscenze, di pratiche ed esperienze su temi fra i quali: le persone e il loro sviluppo, la salute avanzata e il benessere in tarda età.

<http://www.ifa2012.com/>

"Job Meeting BARI". Bari, 29 maggio 2012

Si svolgerà il 29 maggio 2012 la IX edizione del "Job Meeting BARI", un'intera giornata dedicata ai temi del lavoro, dell'orientamento e della formazione che consente ogni anno a laureati e laureandi di tutte le aree disciplinari di incontrare aziende italiane e internazionali presso gli stand appositamente allestiti e nel corso di workshop di approfondimento. L'evento, che si svolgerà dalle 9.00 alle 17.00 presso il Politecnico di Bari, costituirà un'occasione per gli studenti per usufruire gratuitamente di servizi di orientamento e consulenza professionale e informarsi su qualificate opportunità di formazione superiore.

<http://www.jobmeeting.it/>



BUONE PRATICHE FSE

a cura di Simona Pizzuti

Questa rubrica intende mettere in evidenza le attività elette a buone pratiche dalle Autorità di gestione nell'ambito della programmazione Fse 2007-2013, con l'obiettivo di offrire, da una parte, una vetrina di quanto finanziato e realizzato e, dall'altra, uno spunto per la definizione di nuove azioni per la futura programmazione.

f s e Basilicata 2007 | 2013



Inclusione sociale e lavorativa dei soggetti, adulti e minori, sottoposti a provvedimento dell'Autorità giudiziaria nella Regione Basilicata

Sviluppare percorsi di integrazione sociale e di reinserimento lavorativo dei detenuti. Orientare, formare, sostenere ed avviare al lavoro dipendente, cooperativo o autonomo 295 persone, tra adulti e minori, sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria. Sono questi gli obiettivi principali che si prefigge il programma d'azione, previsto dall'Asse III - *inclusione sociale* - del PO. F.S.E. Basilicata 2007-2013.

Nel dettaglio, l'intervento prevede di sviluppare nel corso del triennio

2010.2012: un percorso di orientamento, tramite l'istituzione di un Servizio di Case Management deputato alla realizzazione di azioni di orientamento, assessment e counselling rivolte all'utenza; il sostegno all'istruzione, favorendo la frequenza scolastica e l'erogazione di *voucher* ai soggetti ritenuti meritevoli; la possibilità di frequentare corsi di formazione, tramite l'erogazione di interventi di formazione di base (corsi professionalizzanti, Laboratori Polivalenti, ecc.) e di formazione specialistica; l'inserimento lavorativo, mediante la concessione di contributi finalizzati all'occupazione dei soggetti destinatari, incentivi per le aziende e per le cooperative sociali che assumono soggetti sottoposti a provvedimento dell'Autorità Giudiziaria; interventi di sistema, tramite la realizzazione di una Campagna informativa e lo sviluppo di azioni di formazione congiunta degli operatori.

Tali interventi, orientati allo sviluppo dell'*empowerment* personale e sociale dei soggetti sottoposti a provvedimento dell'Autorità Giudiziaria, tendono a ridurre la recidiva deviante, ad elevare i livelli di "sicurezza sul territorio" e ad abbattere il costo sociale ed economico connesso al "mantenimento" dell'utenza nel Sistema Giustizia.

Il Programma, promosso dal Ministero della Giustizia - Dipartimento Amministrazione penitenziaria, è attuato dalle Province di Potenza e Matera, sulla base di una Intesa Interistituzionale fra Regione Basilicata e Province.

Uno dei principali fattori di successo del Programma va ravvisato nel costante processo di confronto e di collaborazione interistituzionali, sia per la progettazione dell'intervento che per la *governance* delle attività. Si segnala in particolare che le Linee di Intervento sono state elaborate attraverso una sinergica collaborazione tra la Regione Basilicata (insieme alle Province di Potenza e Matera) e il Ministero della Giustizia (attraverso il Dipartimento Amministrazione Penitenziaria di Basilicata e il Dipartimento della Giustizia Minorile di Calabria e Basilicata).

Una secondo fattore di successo si riscontra nella contenuta dimensione della realtà penitenziaria in Basilicata che, nei suoi termini di massima, comprende tre Istituti penitenziari siti a Potenza, Matera e Melfi, gli Uffici di Esecuzione Penale Esterna di Potenza e Matera, i Servizi Minorili della Giustizia e un numero di soggetti, adulti e minori, sottoposti a provvedimento dell'Autorità Giudiziaria, tale da rendere possibile e fattibile un efficace intervento.

La metodologia di intervento, infatti, si caratterizza per la presenza di azioni-chiave, fra le quali si segnalano:

- i processi di sperimentazione (ricerche ed elaborazione buone pratiche)

- l'indagine critica e strutturata dell'esperienza di inserimento socio lavorativo
 - i processi di sperimentazione sulle province di Matera e Potenza di azioni individualizzate di accompagnamento, socializzazione, tirocini, nuove opportunità di lavoro e modalità di lavoro (profit e non profit)
 - i percorsi individualizzati di orientamento, case management, istruzione, inserimento lavorativo
 - la sperimentazione innovativa in tema di creazione di impresa e/o strumenti per il reimpiego le azioni di comunicazione.
- Il costo totale dell'intervento è di 8.840.000 euro, di cui 3.536.000 euro di fondi europei, cofinanziato dallo Stato per 4.243.200, euro e dalla Regione per 160.800 euro.

Al termine del percorso, i soggetti coinvolti dall'intervento sono in grado di orientarsi sul come e dove trovare lavoro. Inoltre, attraverso la selezione di buone pratiche, le reti territoriali acquisiscono conoscenze strumenti operativi per potenziare le azioni di inserimento socio-lavorativo di soggetti svantaggiati. Le imprese offrono maggiori opportunità di inserimento e di accesso al lavoro.

Si evidenzia infine la realizzazione di un numero significativo di progetti di accompagnamento ed avvio di nuove unità produttive e/o imprese.

Ufficio responsabile:

Regione Basilicata

Dipartimento Formazione Lavoro Cultura e Sport

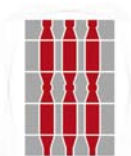
Autorità di Gestione del PO FSE Basilicata 2007-2013

Recapito mail:

adg_fse@regione.basilicata.it

Per approfondire:

http://www.regione.basilicata.it/giunta/files/docs/DOCUMENT_FILE_237254.pdf



Regione Umbria

Assegni per il potenziamento dell'attività di ricerca e di trasferimento tecnologico Regione Umbria

L'azione promuove interventi volti al miglioramento delle opportunità di inserimento lavorativo e alla valorizzazione del capitale umano e del know-how, mediante la concessione di assegni di ricerca e di incentivi per l'inserimento lavorativo di giovani laureati e ricercatori umbri disoccupati. L'azione è stata realizzata dalla Regione Umbria nel corso di due periodi di programmazione (2000-2006 e 2007-2013) attraverso una sovvenzione globale, svolta per il tramite di

3 avvisi pubblici regionali. L'azione per il POR FESR 2007-2013 è finanziata sull'Asse II "Occupabilità", Obiettivo specifico "e" - e sull'Asse IV "Capitale Umano", obiettivo specifico "i".

Tale complesso attuativo presenta un'intrinseca coerenza con i criteri definitori di una buona pratica in merito alla strategia messa in atto, alla qualità delle azioni realizzate, alla riproducibilità e trasferibilità dell'esperienza.

Gli interventi intrapresi dalla Regione Umbria nell'ambito degli assegni di ricerca rispondono ai seguenti principi:

1. sono innovativi, ovvero hanno sviluppato soluzioni nuove e creative al problema di coniugare esigenze di innovazione, trasferimento tecnologico, ricerca applicata di imprese e università con la promozione dell'inserimento occupazionale dei giovani laureati e ricercatori;
2. presentano un impatto tangibile e dimostrabile nel migliorare le condizioni dei destinatari in termini di rinforzo dell'occupabilità giovanile di profilo intellettuale in settori e ambiti professionali coerenti;
3. presentano un profilo di sostenibilità nel tempo, anche da un punto di vista finanziario, attraverso una progressione del livello di impegno delle risorse pubbliche che si è dimostrato coerente con la necessità di distribuire i finanziamenti sugli interventi più rispondenti in termini di innovazione della ricerca e di potenziamento delle possibilità di occupazione;
4. sono potenzialmente riproducibili e trasferibili in altri contesti, considerati gli esiti dell'impegno di modellizzazione che si sono progressivamente tradotti in una serie di misure attuative e di accompagnamento ormai consolidati nel procedimento operativo dell'Amministrazione regionale.

L'azione 1 "Progetto di Ricerca" sostiene il potenziamento della ricerca e dell'innovazione mediante l'erogazione di assegni per la realizzazione di progetti di ricerca individuali da parte di laureati/e disoccupati/e da realizzare presso una serie di soggetti ospitanti quali imprese, università, istituti, agenzie e centri di ricerca pubblici, istituti, agenzie e centri di ricerca privati. Possono accedere agli assegni di ricerca soggetti residenti in Umbria in possesso del diploma di laurea di I e/o II livello (vecchio e nuovo ordinamento). L'assegno di ricerca ammonta ad euro 1.200,00 mensili, comprensivo degli oneri fiscali, previsti dalla normative vigente. La durata dell'assegno di ricerca non può essere inferiore a sei mesi e superiore a 18 mesi.

L'azione 2 "Incentivo all'occupazione" sostiene l'inserimento lavorativo dei/delle laureati/e che hanno concluso il percorso di ricerca e prevede, in favore di imprese, soggetti assimilabili alle imprese e altri organismi di natura privata soggetti, la concessione di un incentivo economico per ogni assunzione a tempo indeterminato effettuata di euro 7.500,00.

Per l'attuazione dell'azione è disponibile l'importo complessivo di euro 3.800.000,00.

Ufficio responsabile:

Regione Umbria

Servizio politiche attive del lavoro

Sezione Politiche per la ricerca del Servizio politiche attive del lavoro

Recapiti telefonici:

Tel. 075/5045771 e 075/5045376

Per approfondire:

<http://www.regione.umbria.it/mediacenter/fe/bando/bando-assegni-di-ricerca-finalizzato-al-potenziame-000.html>



IL MINISTERO RISPONDE

a cura di Paola Patasce

Questa rubrica è dedicata ai quesiti più rilevanti posti dall'utenza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali su argomenti relativi alle tematiche dell'orientamento e della formazione professionale.

L'idea di pubblicare i pareri resi dall'Amministrazione centrale nasce dalla volontà di offrire a chi legge un agevole accesso ad approfondimenti e chiarimenti sulla corretta applicazione della normativa in vigore.

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato – durata massima.

La Confcommercio e la Confesercenti hanno avanzato richiesta di interpello per avere chiarimenti in ordine alla durata massima del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011. In particolare le due Organizzazioni chiedono se la durata massima di 5 anni, previste per le figure professionali dell'artigianato, possa riguardare anche "profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni **ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento**".

Il riferimento della norma alle "figure professionali dell'artigianato" vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani. A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza.

Per tutte queste figure – previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni.

Fto Il Direttore Generale Dr. Paolo Pennesi

*Nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per le attività ispettive
Prot. 37/0003848 del 26 ottobre 2011
Interpello n. 40/2011 avanzato da Confcommercio e la Confesercenti*

RICHIESTA ABBONAMENTO

L'abbonamento a FOP-Formazione Orientamento Professionale può essere attivato soltanto a favore di strutture pubbliche o private impegnate nell'attività di orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Le richieste di abbonamento vanno indirizzate a:

FOP - Formazione Orientamento Professionale
 Ministero del lavoro e delle politiche sociali – D.g. per le politiche attive e passive del lavoro
 Via Fornovo 8 - Pal. C
 00192 Roma
 tel. 06 46834096 fax 06 46834984 e-mail dgpofofdivi@lavoro.gov.it

Si chiede

Di ricevere regolarmente in abbonamento la rivista FOP-Formazione Orientamento Professionale al seguente recapito:

Nome Cognome

Struttura

Tipo di attività svolta

Indirizzo

CAP Città Prov.

Tel: Fax Email

Il sottoscritto è consapevole che i dati personali forniti verranno utilizzati nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 196/03 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, ed in particolare:

- che i dati conferiti verranno utilizzati ai soli fini dell'invio in abbonamento della rivista “FOP – Formazione Orientamento Professionale”;
- che la mancata comunicazione dei suddetti dati renderà impossibile l'attivazione dell'abbonamento;
- che i propri dati potranno essere comunicati, per le sole finalità di cui sopra, a società incaricate dell'elaborazione dei dati degli abbonati e della stampa del relativo elenco per la spedizione in abbonamento postale.

Il sottoscritto è inoltre a conoscenza del diritto di accesso ai propri dati personali secondo quanto previsto dall'art. 7 del succitato D. Lgs 196/03, al fine di avere informazioni circa l'origine dei dati, la natura, la finalità e la logica del trattamento, i soggetti ai quali i dati possono essere comunicati, e al fine di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, ovvero la cancellazione, la trasformazione in forma anonima, il blocco.

Il responsabile del trattamento dei dati è il Direttore generale pro tempore del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro, il cui nome è consultabile sul sito www.lavoro.gov.it.

Data e firma

