



**LAVORARE IMPARANDO
IMPARARE LAVORANDO**

a cura dell'Isfol

JOB&Orienta
25 novembre 2011
Fiera di Verona

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

1. I giovani e l'apprendistato

Un ingresso nel mercato del lavoro accidentato e insoddisfacente rischia di farsi sentire a lungo nella vita dell'individuo, pregiudicando spesso la disposizione a investire nel miglioramento delle proprie competenze.

Nella fascia dei 14-17enni più di 110.000 giovani vengono meno al diritto-dovere allo studio, non essendo inseriti in alcun percorso di istruzione o istruzione e formazione o nell'apprendistato. Al di là dei livelli di qualificazione della popolazione giovanile, le imprese dichiarano che nel 72% dei casi i nuovi ingressi devono essere accompagnati da ulteriori interventi formativi di inserimento al lavoro, in quanto possiedono una formazione troppo teorica e non sono in possesso di tutte le competenze necessarie a entrare nel vivo dell'attività produttiva.

Tav 1 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 con necessità di ulteriore formazione e in sostituzione di analoga figura, per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale

	Assunzioni non stagionali (v.a.)	di cui (% sul totale):		
		con necessità di ulteriore formazione	in sostituzione di analoga figura	non in sostituzione e non presente in azienda
TOTALE	595.160	72,0	41,5	11,4
1-9 dipendenti	240.280	58,0	36,9	16,9
10-49 dipendenti	113.580	65,2	41,3	11,6
50-249 dipendenti	79.660	81,5	44,9	5,5
250-499 dipendenti	35.590	91,1	47,5	8,4
500 dipendenti e oltre	126.050	93,5	46,5	5,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Le assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2011 e considerate di difficile reperimento sono quasi 120.000: un numero elevato che rappresenta oramai il 19,7% sul totale assunzioni e che dipende sia dal ridotto numero di candidati che dalla loro inadeguatezza formativa.

Anche nel 2010 la disoccupazione dei giovani è stata maggiore di quella totale. Lo svantaggio relativo risulta molto basso in Germania (1,4), moderato in Giappone (1,8), Olanda (1,9) e Stati Uniti (1,9) mentre rimane alto in Italia, dove la difficoltà di trovare un'occupazione è per i giovani tre volte superiore a quella manifestata dal totale della popolazione in età lavorativa.

L'aumento della disoccupazione giovanile interessa tutti i principali Paesi dell'Unione Europea, ma in Germania, Austria e Olanda i giovani non costituiscono un'emergenza occupazionale. Qui, la disoccupazione non si discosta significativamente da quella degli adulti mentre in altri paesi la crisi penalizza fortemente l'entrata nel mondo lavorativo della forza lavoro giovane, anche perché inesperta e spesso non formata rispetto alle reali esigenze.

Nel periodo 2007-2010 il tasso di inattività per la fascia di età 15-24 anni cresce in quasi tutti i Paesi europei. In Italia, che non fa eccezione, l'aumento è imputabile più alla componente femminile che a quella maschile.

Tav. 2 - Tasso di inattività 15-24 anni per genere. Anni 2007-2010

	maschi e femmine		maschi		femmine	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
UE (27)	55,8	56,9	52,4	53,8	59,3	60,2
Germania	48,6	48,7	46,3	46,3	51,0	51,1
Spagna	52,2	57,3	47,9	54,9	56,7	59,9
Francia	61,3	60,3	57,9	56,7	64,6	63,9
Italia	69,1	71,6	63,9	66,8	74,5	76,6
Regno Unito	38,3	40,8	35,5	38,2	41,3	43,6

Fonte: Eurostat

Correlata al livello di inattività è la situazione di esclusione dal mercato del lavoro e dai percorsi di formazione, misurabile tramite l'indicatore denominato *NEET (Not in education, employment or training)*. Nel 2010 i tassi più alti si registrano in Italia, Irlanda e Spagna, mentre la più bassa percentuale di giovani non inseriti in attività lavorative o di formazione si riscontra in Olanda, Danimarca, Svezia, Germania.

In Italia, le donne presentano un più elevato tasso di disoccupazione e un minore tasso di attività e di occupazione rispetto agli uomini, soprattutto nel Mezzogiorno, dove oltre il 40% delle giovani risulta in cerca di lavoro e solo il 10,8% ha un'occupazione.

Tav. 3. Tassi di attività, occupazione, disoccupazione e disoccupazione di lunga durata per ripartizione geografica e classe d'età. Anno 2010 (valori percentuali)

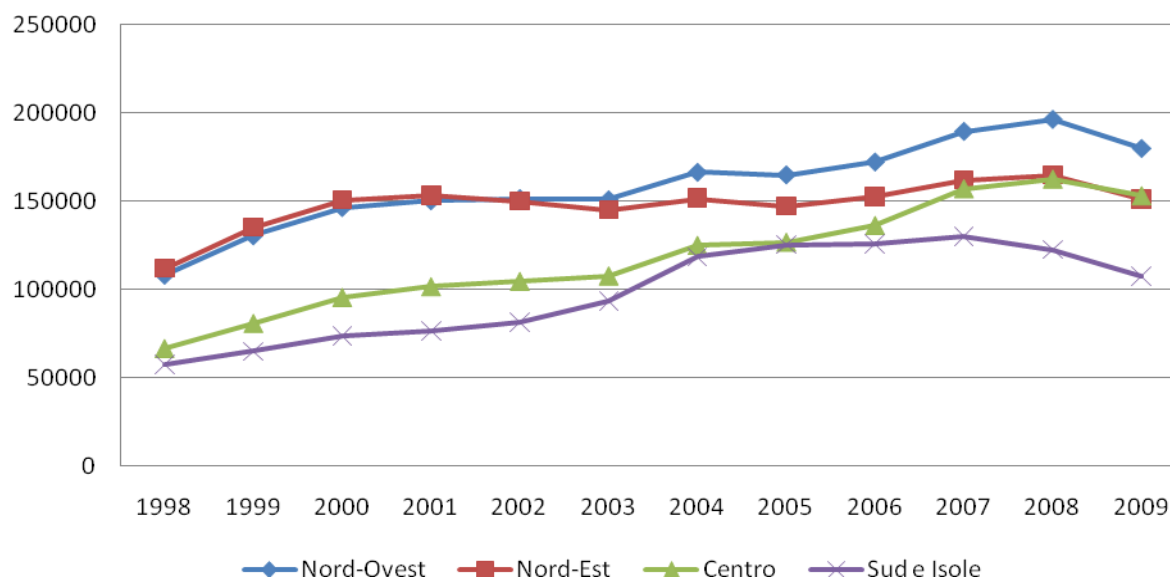
Classi di età	Attività	Occupazione	Disoccupazione	Disoccupazione di lunga durata
15-24	28,4	20,5	27,8	12,1
15-29	43,2	34,5	20,2	8,9
15-64	62,2	56,9	8,5	4,1
15 e più	48,4	44,4	8,4	4,0

Fonte: Eurostat

La necessità di evitare vere e proprie "cicatrici" di disagio personale e sociale ha portato l'Unione europea a indicare, attraverso le nuove *Guidelines (EGL)*, la strada per accrescere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro e raggiungere entro il 2020 gli obiettivi previsti per l'occupazione. Una speciale attenzione è riservata all'efficacia dei percorsi di primo inserimento, comprese le diverse forme di apprendistato. Queste ultime dovrebbero incrementare l'occupabilità anche dei giovani che sperimentano lunghi periodi di "anticamera" al lavoro o che provengono da posizioni lavorative con modeste prospettive di miglioramento.

In molti Stati l'apprendistato è considerato uno strumento fondamentale di competitività e, contestualmente, di inclusione sociale. Da un lato, l'apprendistato permette l'acquisizione di competenze specialistiche e trasversali coerenti alla domanda di lavoro, dall'altro lato costituisce un'opportunità anche per i giovani che non proseguono gli studi nel mainstream dell'istruzione. In Austria, Germania e Svizzera (i cosiddetti "paesi dell'apprendistato") l'apprendistato ha permesso di contenere i livelli di disoccupazione giovanile e facilitare le transizioni nel mercato del lavoro, sviluppando, al contempo, una forza lavoro molto qualificata.

Grafico 1 – Evoluzione dell’occupazione in apprendistato per macro-area geografica -1998-2009



Fonte: dati Inps ed elaborazione Isfol

Ecco perché in tutti i Paesi europei si è cercato di promuovere maggiori opportunità di apprendistato durante la recessione, in particolare, aumentando gli stanziamenti per la componente formativa.

In Italia, lo strumento ha avuto una rapida espansione nel corso del decennio passato arrivando a contare circa 650.000 giovani nel 2008, per la maggior parte occupati nelle due ripartizioni del Nord (vedi Grafico 1). L’espansione è stata poi frenata dall’irrompere della crisi economica nell’ultimo biennio. L’apprendistato coinvolge una quota significativa dell’occupazione giovanile nella fascia d’età dei 15-29enni: all’incirca un giovane su sei è occupato con questa tipologia.

2. L’introduzione dell’apprendistato “alto”

Tutte le analisi internazionali sono concordi nell’affermare che l’apprendistato è uno strumento potente per accompagnare la transizione dei giovani al lavoro. Da qui l’idea di rafforzarlo per incrementare le competenze professionali dei giovani e contrastarne la disoccupazione anche in Italia. Su questa linea, il nostro Paese ha messo in campo negli ultimi anni una normativa ricca che introduce e potenzia i contenuti formativi dello strumento. In particolare, tra le forme di apprendistato definite dal decreto legislativo n. 276 del 2003 vi sono *l’espletamento del diritto dovere, l’apprendistato professionalizzante e quello per il conseguimento di un titolo di studio o di alta formazione.*

La forma più innovativa di apprendistato è, probabilmente, quella dell’*“Apprendistato alto”*. Questa tipologia consente di avviare al lavoro un apprendista in molti settori, facendogli conseguire un titolo di livello secondario, universitario o di alta formazione. Con la stipula del contratto, l’impresa si impegna, assieme a un’istituzione formativa, a dare al giovane apprendista la formazione necessaria, realizzando interventi formali

e non formali dentro e fuori l'azienda. Inoltre, il percorso formativo si realizza nell'ambito del rapporto di lavoro e, dunque, permette di "premiare" con una retribuzione il giovane che si forma lavorando in azienda.

Qui, l'elemento di novità è la presenza attiva (fin dalla costituzione del rapporto e dalla definizione congiunta del progetto) dell'istituzione formativa abilitata a rilasciare il titolo di studio. A ciò si aggiunge l'alto grado di flessibilità dei percorsi formativi personalizzati, disegnati sulla base delle esigenze delle imprese e progettati con l'aiuto di università e altre istituzioni scolastiche o formative.

La legge 133 del 2008 ha inserito anche il dottorato di ricerca tra i titoli conseguibili nell'apprendistato "alto". Quest'opportunità, del resto, ben si associa alla previsione di accesso al contratto per giovani fino a 29 anni. Si aggiunga, poi, soprattutto in relazione all'acquisizione dei dottorati scientifici, l'abbinamento dell'esperienza di studio alla pratica in contesti aziendali innovativi, per considerare definitivamente questo strumento come una leva primaria di occupabilità.

La regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi di alta formazione è di competenza delle singole amministrazioni territoriali, le quali operano in accordo con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, con le università e le altre istituzioni formative. Le "intese" regionali, sancite attraverso accordi quadro o definite *ad hoc*, specificano nel dettaglio la struttura e l'articolazione dei percorsi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti, ma anche la durata e gli ambiti di applicazione dei contratti.

In mancanza delle specifiche regolamentazioni regionali, in via sussidiaria si dà facoltà alle imprese e alle università/ altre strutture formative di attivare i contratti di apprendistato alto sulla base di convenzioni bilaterali. In tal modo si cerca di imprimere un ulteriore stimolo alla diffusione dell'apprendistato sul territorio.

3. Dalla sperimentazione alla nascita del nuovo testo unico

L'avvio dell'apprendistato "alto" è stato affidato ad un progetto sperimentale promosso dal Ministero del Lavoro a partire dal 2004, che ha coinvolto pressoché tutte le Regioni del Centro-Nord fino al 2008. La sperimentazione ha consentito di mettere in opera un certo numero di progetti, per lo più corsi di apprendistato finalizzati all'acquisizione di titoli di master universitario di I e II livello, ma anche percorsi per il conseguimento di una Laurea triennale e di una certificazione IFTS. Complessivamente hanno partecipato alla sperimentazione circa 1.000 giovani, 380 aziende e 26 università.

Le valutazioni svolte dall'Isfol, coinvolgendo ampie rappresentanze di tutti gli attori, hanno rilevato, in genere, un alto gradimento per gli interventi e un ampio apprezzamento della sperimentazione¹. Per altro verso, tra le criticità rilevate, è segnalata, talvolta, la scarsa consuetudine a lavorare in *partnership* fra imprese e università,

¹ Ad esempio, si apprezza: la presenza di un serrato dialogo con il sistema produttivo e con le università che favorisce l'attivazione e la successiva gestione delle esperienze; il fatto che i referenti delle associazioni di categoria svolgano un ruolo di promozione e raccordo fra sistema produttivo e formativo; il coinvolgimento delle associazioni nella definizione di una contrattazione territoriale che regoli i trattamenti di inserimento dei laureati in apprendistato. Un indubbio valore aggiunto è attribuito all'alternanza tra la formazione nelle imprese e quella nelle università. All'interno del percorso di alternanza risulta utile il *Project Work*, in quanto risponde in termini operativi alle esigenze dell'impresa e consente agli apprendisti di applicare praticamente i contenuti acquisiti sia in aula che all'interno del contesto lavorativo. Risultano valutati positivamente anche i processi di accompagnamento a sostegno dei percorsi in alternanza, con una particolare sottolineatura per il ruolo cruciale svolto dai *tutor* aziendali.

con la difficoltà espressa di un riferimento a pratiche di lavoro comuni e a linguaggi omogenei. Difficoltà specifiche hanno riguardato anche il coinvolgimento delle imprese più piccole, meno propense ad affrontare percorsi a elevato investimento, specialmente quando non c'è possibilità di assumere i giovani formati. Stentano, inoltre, a decollare nell'apprendistato alto i settori economici e gli ambiti disciplinari non innovativi.

Le criticità, rilevate in particolare nell'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante e amplificate dall'attuale fase di crisi occupazionale, hanno indotto il precedente Governo a promuovere una nuova riforma dell'apprendistato, perseguita attraverso la ricerca dell'intesa tanto con le parti sociali quanto con le Regioni e le Province autonome. La riforma è divenuta operativa con l'approvazione del Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, recante il "Testo Unico sull'Apprendistato" (TUA).

La logica del nuovo Testo Unico è quella di rendere l'apprendistato uno strumento aperto a quote sempre maggiori di giovani, e non solo. Infatti, fra le novità previste c'è l'introduzione di un apprendistato per l'accesso alla pubblica amministrazione e uno per l'assunzione di lavoratori adulti interessati da processi di mobilità.

L'obiettivo di ampliare l'utenza dell'apprendistato viene perseguito soprattutto attraverso le modifiche apportate all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, che viene rinominato come apprendistato per la qualifica e/o il diploma professionale, e all'apprendistato "alto", ridefinito come "apprendistato di alta formazione".

Il primo tipo di apprendistato rimane legato all'acquisizione di titoli di qualifica professionale a riconoscimento nazionale in esito a percorsi di durata triennale, ma la sua portata viene ampliata ai nuovi titoli di diploma professionale in esito ai percorsi quadriennali. E' significativa l'estensione dell'utenza del contratto a giovani dai 15 ai 25 anni di età. Si tratta di una misura indirizzata a ridurre l'ampio divario tra l'Italia e gli altri paesi riguardo alla proporzione di giovani 25-34enni in possesso di titoli dell'istruzione secondaria superiore (70,3% in Italia contro 81,5% nella media OCSE). Questa misura è perfettamente in linea con quanto accade a livello europeo. Da qualche anno, infatti, l'Unione Europea spinge nella direzione di un ampliamento dell'apprendistato a fasce di utenza più adulte, suggerendo una strada che è già stata intrapresa da francesi e inglesi.

Anche l'apprendistato per l'alta formazione viene potenziato. D'intesa con le parti sociali, potrà essere utilizzato come strumento per realizzare il tirocinio necessario per l'accesso alle professioni regolamentate. Inoltre, diventa un canale per l'ingresso nel settore privato di giovani ricercatori e quindi uno strumento per favorire la transizione dei dottori di ricerca in un contesto non accademico.

4. I nuovi interventi per l'apprendistato in alta formazione

Dagli ultimi dati emerge che l'apprendistato per l'espletamento di un diploma o di un titolo di alta formazione è uno strumento ancora poco diffuso ma in via di espansione. Attualmente sono cinque le regioni e P.A. che, oggi, promuovono la diffusione sul territorio regionale del contratto di apprendistato per l'alta formazione: Bolzano, Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto.

In quest'ultima Regione l'apprendistato alto è regolato solo per master universitari di primo livello e per i dottorati di ricerca. L'attività di due master biennali di primo livello² è stata avviata all'inizio dell'anno 2010 e si concluderà alla fine del 2011. Il primo è un master ad indirizzo tecnologico in *"Metodi e Tecnologie per l'Innovazione di Prodotto e di Processo"*, attivato presso la Facoltà di Ingegneria (Dipartimento di Ingegneria Meccanica) dell'Università di Padova mentre il secondo è in *"Innovazione Strategica"* e afferisce al Dipartimento di Economia dell'Università Cà Foscari di Venezia. La Giunta Regionale ha, inoltre, approvato un protocollo di intesa con l'Università di Padova per la realizzazione di percorsi sperimentali in alto apprendistato per l'acquisizione del titolo di studio di dottore di ricerca³. Il percorso formativo ha durata triennale e prevede la partecipazione a non meno di 150 ore annue di attività didattica e formativa formale all'interno della Scuola, svolte secondo le modalità indicate dal Consiglio Direttivo della Scuola specificamente interessata. Le tematiche riguardano le scuole di dottorato in ingegneria industriale, ingegneria dell'informazione, scienze molecolari, scienze dell'ingegneria civile e ambientale, scienze veterinarie, Bioscienze e biotecnologie, conservazione di beni archeologici e architettonici, diritto privato e del lavoro.

Accanto alle iniziative promosse sotto impulso istituzionale con il coinvolgimento delle Regioni, nel corso del 2011 si è avuta notizia di una prima iniziativa di larga scala e con respiro nazionale. E' stata avviata avvalendosi della facoltà concessa alle imprese, in mancanza di regolamentazioni regionali, di stipulare direttamente convenzioni con le università per percorsi di apprendistato alto. Così, il Gruppo *Telecom Italia* ha siglato nel marzo 2011 un'intesa con le organizzazioni sindacali per una sperimentazione in convenzione con le facoltà di Ingegneria degli atenei di Sicilia, Campania e Calabria. Il progetto, che terminerà il 31 Dicembre 2012, è denominato *"The Day Before"*. Vede coinvolti 200 laureandi selezionati tra gli iscritti al corso di laurea magistrale o specialistica, i quali non possono essere oltre il primo anno di laurea fuori corso. Nel Luglio 2011 è stato sottoscritto un ulteriore accordo che prevede l'avvio di 200 contratti di apprendistato di alta formazione per lo sviluppo di nuove tecnologie per la banda ultra larga (NGE e LTE). Sono coinvolti gli atenei di Torino, Milano, Genova, Bologna, Venezia, Roma, Napoli, Bari e Catania.

Il panorama si va, dunque, arricchendo e mostra tutte le potenzialità di uno strumento già ampiamente sperimentato.

² DGR n. 3459 del 18/11/2008.

³ Cfr. DGR n. 3507 del 30/12/2010.