

Report finale della Ricerca azione
“Un modello formativo per l’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale”

Anno 2013

INDICE

Parte prima: Impostazione del tema

Il contrasto culturale sull’istituto dell’apprendistato in Italia
Caratteristiche dell’Apprendistato
L’apprendistato in Italia
L’apprendistato per il diritto-dovere ed i diplomi

Parte seconda: La ricerca

La regolazione regionale dell’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
Presenza di corsi o progetti attivati sul territorio
Focus group

- La Provincia Autonoma di Bolzano
- La Regione Piemonte

Riflessioni e proposte

Riflessioni sulla ricerca
Una proposta per qualificare la formazione in apprendistato

Bibliografia e sitografia

Parte prima:

Impostazione del tema

Il contrasto culturale sull'istituto dell'apprendistato in Italia

Com'è noto, l'ordinamento italiano in tema di formazione al lavoro risente di due fonti ispiratrici: dal lato del sistema educativo esso presenta un'impostazione a prevalenza scolastica statale, abbastanza vicina al modello Francese centrato sull'idea della cultura generale fornita a tutti i cittadini, mentre dal lato delle politiche del lavoro esso include l'istituto dell'apprendistato ispirato questa volta al modello Tedesco centrato sulla collaborazione tra scuola ed impresa per una formazione di carattere "duale".

Ma alla prova dei fatti, queste due componenti, che già appaiono contrastanti sul piano della visione generale, non risultano tra di loro compatibili neppure sul profilo della realizzazione pratica; da un lato l'impianto scolasticistico dominante allontana una parte dei giovani dallo studio, quelli che possiedono un'intelligenza pratica e sociale, mentre dall'altro l'istituto dell'apprendistato - specie quello rivolto ai minori - risulta uno strumento difficilmente interessante per le piccole e piccolissime imprese, quelle nelle quali si ritrova la maggioranza degli occupati italiani. Si tratta della difficile conciliazione tra una visione idealistica del sapere e la propensione dei giovani "popolari" per un approccio pratico alla conoscenza, quello in cui l'intelligenza viene attivata dalle mani.

Da parte loro, le imprese italiane, specie quelle piccole e piccolissime, in cui è impegnata la grande maggioranza dei lavoratori, appartengono ad un orizzonte culturale pragmatico, quello del "lavoro ben fatto" di lontana origine medioevale, per le quali vale un processo di apprendistato "di bottega" di lunga durata, in cui il passaggio culturale avviene tramite l'affiancamento ad una figura esperta (il "maestro") sul lavoro, contrassegnato non da uno sforzo di teorizzazione, bensì dalla definizione di casistiche di sequenze di operazioni connesse ad una "saggezza" di orientamenti per il lavoro pratico.

Di conseguenza, pur parlando ambedue di apprendistato, siamo di fronte a due rappresentazioni culturali tendenzialmente incompatibili, e ciò spiega la scarsa rilevanza di quest'istituto specie per i minori di 18 anni, ovvero i ragazzi sottoposti al diritto-dovere di istruzione e formazione.

D'altro canto, ogni qualvolta emerge la problematica dell'occupazione giovanile, riprende una campagna di "rilancio dell'apprendistato" sperando che da esso promanino tutte le qualità desiderate. Così, in questi anni di crisi economica si è molto parlato di apprendistato ed i vari governi che si sono succeduti, si sono adoperati per riformare continuamente questo istituto con progetti di riforma, finalizzati a valorizzare le molteplici potenzialità dello strumento per favorire la transizione dei giovani nel mondo del lavoro, per sostenere le imprese e i sistemi produttivi locali nello sviluppo delle competenze disponibili e necessarie, per stimolare il dialogo e la collaborazione fra i sistemi formativi e produttivi.

Da ultimo, il Testo Unico sull'Apprendistato, definitivamente approvato a luglio 2011, ha consegnato alle parti sociali ed alla contrattazione collettiva la titolarità nella regolazione ed implementazione di tutta la formazione "tecnico – professionale".

In particolare il Testo Unico cambia l'assetto di competenze e i ruoli degli attori coinvolti nell'attuazione delle tre tipologie individuate (Art. 3 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale – Art. 4 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – Art. 5 Apprendistato di alta formazione e di ricerca); chiarisce i target di riferimento, gli obiettivi formativi di ciascuna tipologia contrattuale, nonché i tempi e i modi di definizione degli aspetti di sistema necessari al pieno funzionamento del ripensato istituto (Art. 6 Standard professionali, standard formativi e certificazione delle Competenze).

L'attenzione riservata all'apprendistato come strumento di contrasto alla disoccupazione giovanile non è scemata nel 2013, anno nel quale sono state avviate alcune iniziative, a livello comunitario e nazionale, per promuovere la diffusione di questa tipologia di contratto.

Il Consiglio dell'Unione europea con la Raccomandazione del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una "Garanzia per i giovani" ha invitato gli Stati a garantire ai giovani con meno di 25 anni un'opportunità di formazione o un'offerta di lavoro qualitativamente valida, anche mediante il ricorso all'apprendistato, entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione formale.

Al fine di conseguire gli obiettivi previsti dalla "Garanzia per i giovani" in Italia, l'articolo 5 del decreto legge n. 76/2013 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 99) ha istituito una apposita struttura di missione che coinvolge oltre al Ministero del Lavoro e alle sue agenzie tecniche (ISFOL e Italia Lavoro), l'INPS, il Ministero dell'Istruzione, il Ministero dello Sviluppo Economico, il Dipartimento della Gioventù, le Regioni e Province Autonome, le Province e Unioncamere.

Per realizzare gli obiettivi previsti dalla "Garanzia per i giovani", il Governo, in collaborazione con Regioni, Province e altre istituzioni, ha predisposto un Piano nazionale che è stato approvato dalla Commissione europea all'inizio di gennaio 2014. Il Piano include tra le azioni finanziabili l'offerta di contratti di apprendistato.

Caratteristiche dell'Apprendistato

Un elemento che accomuna tutti i sistemi di apprendistato è il fatto che questi si fondano e si costruiscono sull'identificazione e la definizione delle professioni che possono essere apprese attraverso un percorso di apprendimento. Ovvero a monte dei processi di implementazione del sistema e dell'attivazione dei percorsi individuali si colloca l'individuazione delle figure professionali, delle qualifiche e/o dei titoli professionali rispetto ai quali è possibile attivare un contratto di apprendistato.

All'identificazione puntuale delle professioni oggetto di apprendistato segue dunque l'elaborazione di riferimenti professionali e/o formativi, che divengono gli obiettivi verso i quali tragguardare i percorsi di crescita professionale degli apprendisti e il canovaccio rispetto al quale strutturare i percorsi di formazione in apprendistato:

- *progetti formativi*, e definire, quindi, contenuti omogenei nel trasferimento di competenze;
- *piani e programmi d'apprendimento*, e contribuire a guidare il processo di definizione delle modalità del trasferimento di competenze;
- *piani e programmi di monitoraggio dell'apprendimento*, e contribuire ad orientare il processo di controllo delle competenze trasferite e apprese;
- *impianti d'esaminazione intermedi e finali*, e contribuire a strutturare le modalità dell'esaminazione intermedia e/o finale delle competenze apprese;

- *il rilascio/possesso della qualifica professionale*, e contribuire all'identificazione delle eventuali competenze parziali.

La centralità di tali dispositivi nella “modellatura” dei percorsi di apprendistato è alla base della grande attenzione che agli stessi è riservata nella descrizione dei sistemi nazionali.

Si rinvencono tre macro passaggi che costituiscono l'ossatura rispetto alla quale si dispiegano le varie e specifiche modalità di elaborazione proprie di ogni contesto:

- *l'identificazione* del fabbisogno professionale;
- *l'elaborazione* degli standard, ovvero la “stesura” dei riferimenti per la formazione e il trasferimento delle competenze in apprendistato;
- *la valutazione e validazione* dei riferimenti professionali e/o formativi e l'attribuzione della titolarità di “qualifica” al profilo professionale in oggetto.

A valle dell'elaborazione degli standard di riferimento per l'apprendistato, è quasi ovunque la *componente istituzionale* a livello centrale a validare gli elaborati quali profili oggetto di formazione ed apprendimento ed a conferire loro titolarità come qualifiche e/o certificazioni a validità nazionale. Generalmente è il Ministero della formazione e/o dell'educazione (con le specifiche configurazioni nazionali) a conferire ufficialità e validità nazionale agli standard di riferimento professionali.

La validazione da parte del Ministero è generalmente un atto formale, che segue all'approvazione dell'elaborato da parte principalmente delle parti sociali.

Un elemento generalmente presente nella illustrazione dello standard professionale è l'indicazione delle competenze che la figura professionale in oggetto deve possedere, individuate a partire dalla specificazione dei compiti che essa svolge.

L'apprendistato in Italia

L'apprendistato italiano è un cantiere aperto da almeno quindici anni, che ha conosciuto un ulteriore momento importante di riforma con l'approvazione del Testo Unico (D. Lgs. 167/2011).

In questo percorso di riforma, l'istituto dell'apprendistato riveste un ruolo importante e strategico, soprattutto in termini di potenzialità che esso può esprimere, in particolare per gli apprendisti minori.

Infatti, il contratto di apprendistato in diritto-dovere viene indicato come uno strumento innovativo e fondamentale per i giovani che sono usciti precocemente dai percorsi scolastici, che non deve essere inteso solamente come un contratto di lavoro, ma come strumento di unione e transizione tra il sistema formativo ed il mercato del lavoro.

In merito alla formazione, viene sottolineata l'importanza della presenza di una offerta formativa più vicina ai fabbisogni individuali e del mercato del lavoro e, di conseguenza, si ribadisce la necessità di individuare sinergie tra il mondo del lavoro e quello della scuola per capire i fabbisogni delle imprese, che dovrebbero essere coinvolte, insieme alle parti sociali, nella progettazione di percorsi formativi efficaci e di qualità. Il nuovo Testo Unico, inoltre, prevede una decisa partecipazione delle parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, anche con il coinvolgimento degli enti bilaterali.

Si stabilisce inoltre che i titoli di qualifica acquisibili attraverso tale tipologia contrattuale sono quelli individuati e standardizzati per i percorsi triennali dell'istruzione e formazione a tempo pieno, che hanno riconoscimento a livello nazionale; inoltre si determina a 400 ore annue quel monte ore di formazione congruo per l'acquisizione del titolo, che può essere erogato sia all'interno che all'esterno dell'impresa, purché la formazione sia strutturata in osservanza dell'Accordo in

Conferenza Stato Regioni del luglio 2011. L'età minima per l'accesso all'apprendistato per il diritto – dovere viene fissata a 15 anni.

Si comprende così il nuovo impulso che i decisori hanno inteso dare all'apprendistato in diritto-dovere, sia perché il contratto di apprendistato favorisce l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e permette il conseguimento di un titolo di studio anche attraverso un'esperienza lavorativa in un contesto lavorativo reale, sia perché è un utile strumento per combattere la dispersione scolastica.

L'apprendistato per il diritto-dovere ed i diplomi

Si tratta della forma «basilare» di apprendistato espressamente finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. Vale a dire l'unica vera forma di apprendistato, giacché quello “professionalizzante” è in realtà un contratto di ingresso al lavoro, incentivato fiscalmente, ma senza un reale contraccambio formativo. Per tale motivo, l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione per essere attivato richiede un accordo tra lo Stato, rappresentato non solo dal Ministero del Lavoro, ma anche dal Ministero dell'Istruzione, e le Regioni, per la definizione dei contenuti e della durata dell'attività di Formazione Professionale rispondente ai requisiti della riforma Moratti (l. n. 53/2003). Tale tipologia è strettamente correlata alla riforma dell'ordinamento scolastico prevista dalla legge n. 53/2003 e rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica tale da consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso l'assolvimento di un obbligo formativo con lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro.

C'è, quindi, un diretto collegamento tra obbligo formativo del minore e attività lavorativa: in sostanza, si vuole garantire al quindicenne di poter terminare il corso di studio obbligatorio attraverso il sistema dell'alternanza.

Da ciò discendeva, secondo la circolare n. 40/2004 (del MdL), una conseguenza destinata a mutare l'attuale sistema: l'apprendistato qualificante sarebbe dovuto essere l'unico contratto di lavoro stipulabile per i minori di diciotto anni che non fossero già in possesso di una qualifica professionale. Ciò significa che un rapporto di lavoro subordinato «normale», non si potrà più stipulare, in quanto il giovane sarà, comunque, tenuto a rispettare il «diritto-dovere» di istruzione e formazione fino al compimento del diciottesimo anno.

Tuttavia, le intese necessarie tra Ministero del Lavoro, Ministero dell'Istruzione e le Regioni per la definizione dei contenuti e della durata dell'attività di Formazione Professionale sono state stipulate con molta lentezza e quindi l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione non è stato, in larghissima parte del Paese, utilizzato, tant'è che i giovani al di sotto dei 18 anni sono stati assunti con contratto di apprendistato secondo la disciplina prevista dalla legge n. 196/1997. Hanno fatto eccezione a questo panorama le Regioni Lombardia e Veneto, le prime che hanno stipulato rispettivamente, in data 29 settembre 2010 e in data 22 febbraio 2011, un'intesa con il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, per la definizione dei contenuti e della durata dei percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento per il diritto dovere di istruzione e formazione.

L'accordo della Regione Lombardia ha previsto una fase di sperimentazione quadriennale ed un percorso di 400 ore annue di formazione esterne o interne all'azienda, mentre l'intesa sottoscritta dalla Regione Veneto prevede da parte sua che il monte ore di formazione formale relativo alle competenze di base dovrà essere indicativamente di 400 ore per ciascuna annualità.

Occorre ricordare un dato normativo importante: l'istruzione obbligatoria, successivamente al d.lgs. n. 276/2003, è stata rimodulata dall'art. 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), che ha previsto una durata del periodo di istruzione pari a 10 anni con conseguente innalzamento dell'età di ammissione al lavoro da 15 a 16 anni. L'innalzamento dell'età per l'ammissione al lavoro a 16 anni ha generato alcuni interrogativi, in particolare se tale limite

minimo dovesse valere anche in riferimento all'utilizzo di una tipologia contrattuale che costituisce proprio una modalità per "l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione".

La problematica è stata superata sulla base delle previsioni contenute nella legge n. 183/2010, cd. Collegato lavoro, secondo cui l'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fino a sedici anni) può essere assolto anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, previa intesa fra le Regioni, il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Istruzione, sentite le parti sociali. Secondo questa tipologia contrattuale, i giovani, tra i 15 e i 18 anni, frequentano dei percorsi in alternanza con il lavoro, che dovrebbero avere la durata di 400 ore annue e attraverso questi percorsi triennali dovrebbero acquisire una qualifica professionale. A tal proposito, come prima descritto, l'intesa sottoscritta dalla Regione Lombardia ha previsto 400 ore annue di formazione interna e/o esterna all'azienda e una durata del contratto, non superiore a tre anni, determinata in riferimento alla qualifica da conseguire.

Ma vediamo come tutto ciò si è applicato realmente nell'ambito delle disposizioni regionali relativamente a questa prima tipologia di apprendistato.

Questa si è svolta secondo due modalità successive:

- l'analisi delle disposizioni normative delle Regioni e delle Province Autonome e dei progetti formativi attivati, indagine effettuata tramite analisi della documentazione e la mobilitazione dei referenti locali CNOS-FAP;
- due focus group presso due contesti significativi circa il tema oggetto di ricerca: la Provincia Autonoma di Bolzano e la Regione Piemonte.

Parte seconda:

La ricerca

La regolazione regionale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

A distanza di quasi due anni dall'entrata in vigore dell'art. 3 del TUA e dalla sottoscrizione dell'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, pressoché tutte le Regioni, ad eccezione della Valle d'Aosta e del Lazio, hanno disciplinato questa tipologia di apprendistato.

Soltanto tre Regioni (Umbria, Campania, Puglia) prevedono il rinvio ad una successiva regolamentazione per la definizione delle specifiche di attuazione ed articolazione della formazione, mentre tutte le altre Amministrazioni hanno regolamentato nel dettaglio la tipologia di apprendistato di cui all'art. 3 del d.lgs. 167/2011.

Nel dettare la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, le Regioni definiscono l'articolazione della formazione (interna o esterna all'azienda, strutturata o non strutturata) e la sua durata massima¹, la disciplina dei profili formativi, i servizi e gli strumenti da mettere a disposizione dei beneficiari e dei destinatari, ed il sistema di monitoraggio delle attività.

Su questi aspetti le Regioni hanno adottato scelte anche molto diverse tra loro, che rendono poco agevole la *clusterizzazione* e la comparazione fra gruppi omogenei di Regioni.

Una prima differenza rilevabile riguarda il monte ore e l'articolazione della formazione. Molte Regioni, infatti, hanno applicato una distinzione tra apprendisti minorenni, che si collocano nella fascia d'età del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, e apprendisti maggiorenni, a cui viene data la possibilità di abbreviare il percorso formativo e di vedersi riconosciute le competenze acquisite in precedenza. Piemonte, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise prevedono un monte ore di formazione per i minorenni più ampio di quello stabilito per i maggiori di 18 anni. In Piemonte, ad esempio, il monte ore previsto per i minorenni è di 990 ore annue, tra formazione strutturata e non strutturata, interna e esterna; per i maggiorenni sono previste invece 790 ore, articolate come per i minori. In Emilia Romagna la differenza è tra le 1.000 ore di formazione formale annue per il primo gruppo (minorenni) e le 400 ore annue per il secondo (maggiorenni); in Toscana c'è uno scarto di 390 ore tra i due gruppi, infatti i minorenni svolgono 990 ore di formazione annue e i maggiorenni 600 ore annue. In Abruzzo le ore previste sono 700 per i minorenni e 400 per i maggiorenni.

¹ L'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale siglato, il 15 marzo 2012, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome stabilisce che la durata della formazione, interna o esterna all'azienda, non possa essere inferiore alle 400 ore annue.

Lo schema seguente riporta in sintesi l'articolazione che le Regioni e le Province Autonome hanno previsto per la formazione destinata ai giovani con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. L'attività formativa è di solito articolata in formazione strutturata e non strutturata: la prima, generalmente riferita alle competenze di base e professionali comuni, può realizzarsi sia presso il soggetto formativo sia presso l'azienda; la seconda, più legata alle competenze professionali acquisibili on the job, viene usualmente erogata all'interno dell'impresa. Le aziende possono erogare formazione solo nel rispetto dei requisiti previsti a livello regionale.

Un secondo aspetto da considerare riguarda i contenuti dei percorsi formativi. Secondo quanto stabilito nell'Accordo del 15 marzo 2012, questi fanno riferimento all'aggregato di competenze definite per gli analoghi percorsi di IeFP, ossia: alle competenze di base riferite alla formazione per gli assi culturali (asse culturale dei linguaggi, asse culturale matematico, asse culturale scientifico-tecnologico e asse culturale storico-sociale); alle competenze professionali comuni riferite alla formazione in materia di sicurezza e igiene, qualità e tecnologie informatiche e alle competenze professionali specifiche per i diversi profili. Le qualifiche ed i diplomi in esito ai percorsi formativi devono, in ogni caso, far riferimento alle figure dei repertori regionali delle qualifiche e dei diplomi, correlate con le figure definite a livello nazionale.

Interessante è anche la previsione, all'interno della documentazione regionale sulla regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di strumenti di accompagnamento per supportare le imprese nell'utilizzo di tale forma contrattuale e per sviluppare il sistema regionale di apprendistato. Si fa riferimento ad esempio, alla Lombardia, che ha elaborato una *Guida facile all'apprendistato per imprese e giovani*, in collaborazione con Assolombarda; lo stesso ha fatto la Regione Piemonte con la *Guida per i Giovani* e la *Guida per le Imprese*, in cui attraverso un indice semplice, fatto di FAQ, è possibile informarsi su tutto ciò che è necessario sapere per l'attivazione e la gestione del contratto di apprendistato.

Tutte le Regioni hanno previsto un sistema di monitoraggio delle attività. Le modalità di monitoraggio differiscono da Regione a Regione.

Presenza di corsi o progetti attivati sul territorio

Dopo aver analizzato la presenza della normativa in quasi tutte le Regioni, abbiamo approfondito l'indagine andando ad osservare la presenza di corsi/progetti attivati sul territorio.

Si riporta sinteticamente il quadro emerso.

REGIONE	NORMATIVA	ORE/ALLIEVI PREVISTI	NOTE	FONTE
Abruzzo	Deliberazione di Giunta Regionale 16 aprile 2012, n. 235	Si prevedono percorsi: - per un monte ore non inferiore a 700 ore annue per gli apprendisti minorenni; - per un monte ore non inferiore a 400 ore annue nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	- Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Delegato regionale CNOS-FAP, don Roberto Formenti - Benedetto D'Angelo
Basilicata	DGR n. 485 del 24 aprile 2012 Delibera di Giunta Regionale 8 agosto 2012, n.1101	L'intesa stabilisce una durata dei percorsi formativi allineata all'offerta nazionale e regionale di IeFP e pari ad almeno 990 ore.		- Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it

(segue)

Calabria	Deliberazione di Giunta Regionale del 18 aprile 2012 Deliberazione di Giunta Regionale n. 190 del 26 aprile 2012, Allegato 1	I percorsi formativi prevedono la frequenza di attività di formazione, interna o esterna all'azienda, per un monte ore minimo di 400 ore annue.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it
Campania	Legge regionale n. 20 del 10 luglio 2012	Il monte ore annuo non può essere inferiore a 400 ore e può essere ridotto nel caso di riconoscimento del possesso di crediti formativi per apprendisti di età superiore a 18 anni.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Delegato regionale CNOS-FAP, don Gianni Vanni
Emilia Romagna	Deliberazione della Giunta Regionale n. 775 dell'11 giugno 2012 Deliberazione della Giunta Regionale n. 1716 del 19 novembre 2012	La Regione ha definito che i profili formativi di cui all'art. 3 del d.lgs. n.167/2011 corrispondono alle qualifiche professionali regionali conseguibili nel sistema di leFP già correlate con le figure nazionali. Si fa riferimento all'Accordo Stato/Regioni del 15/3/2012 che prevede uno standard di almeno 400 ore di formazione formale all'anno.	Forte sensibilizzazione e richiesta per il contratto da parte di imprese e famiglie! Ci stanno "provando", ma ancora nulla di attivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Don Fabrizio Bonalume - AECA, Fabio Belletti; Bruno Timoncini - Consorzio Formazione & Lavoro, Stefano Bolognesi - Delegato regionale CNOS-FAP, don Gianni Danesi
Friuli Venezia Giulia	Delibera n. 513 del 29 marzo 2012 Decreto del Pres. n. 123/Pres. del 5 giugno 2012	22 figure triennali approvate a livello nazionale e dei relativi 33 profili a livello regionale. La durata complessiva del percorso formativo è pari a 500 ore per gli apprendisti minorenni e soggetti al diritto dovere di istruzione e formazione, di 400 ore per i maggiorenni e per coloro che non sono soggetti al diritto dovere; tuttavia la durata della formazione strutturata esterna all'azienda non può essere inferiore alle 40 ore annue.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - CFP Bearzi di Udine, Cristina Salvador - Delegato regionale CNOS-FAP, don Fabrizio Emanuelli
Lazio	Non regolamentato			<ul style="list-style-type: none"> - Delegato regionale CNOS-FAP, don Antonio Petrosino
Liguria	DGR, 553 del 18 maggio 2012 Legge Regionale 5 aprile 2012, n. 13	I percorsi formativi si articolano in: - percorsi finalizzati all'acquisizione della qualifica di leFP, il cui impegno formativo non può essere inferiore all'anno o superiore ai tre anni; - percorsi finalizzati all'acquisizione del diploma professionale, da intendersi come il naturale proseguimento al IV anno dei percorsi triennali di qualifica. Questi percorsi, di durata annuale, sono riservati a giovani in possesso di una qualifica professionale coerente con la figura di tecnico, conseguita sia nel sistema di leFP sia presso Istituti Professionali di Stato.	Al momento non ci sono corsi attivi, ma risulta, in programmazione, l'assunzione di massimo 50 apprendisti.	<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Delegato Regionale CNOS-FAP, don Fabio Bianchini
Lombardia	Decreto n. 7111 del 3 agosto 2012 Delibera Giunta regionale 6 giugno 2012, n. IX/3576	Il monte ore previsto di formazione strutturata non deve essere inferiore a 400 ore annue. Sono inoltre previste ore (fino ad un max di 52) da dedicare ad azioni di supporto al percorso formativo. Per il conseguimento della qualifica di leFP o del diploma professionale si fa riferimento alle figure previste nell'Accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Enaip, Bernasconi Antonio - Fondazione Clerici, Cesana Paolo - CFP Milano, Arosio Giorgio - don Alessandro Ticozzi Delegato Regionale CNOS-FAP,

(Segue)

Marche	<p>Legge regionale 17 maggio 2012, n. 14</p> <p>Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale del 24 settembre 2012</p>			<ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it
Molise	<p>Deliberazione della Giunta Regionale n. 537 dell'8 agosto 2012</p> <p>Deliberazione della Giunta Regionale n. 644 del 23 ottobre 2012</p>			<ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it
Piemonte	<p>Intesa tra la Regione Piemonte (Assessorato al lavoro e Formazione Professionale) e le Parti sociali più rappresentative sul territorio regionale, 10 aprile 2012;</p> <p>D.G.R. n. 70-3780 del 27 aprile 2012 di recepimento dell'art. 3 del D.Lgs. n.167/2011;</p> <p>D.D. n., n. 480 del 30 agosto 2012 di Approvazione del Bando 2012-2014 per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 167/2011 e dello schema di proposta di candidatura;</p> <p>D.D. n. 67 del 14 febbraio 2013 di "Parziale modifica alla DD n. 480 del</p>	<p>Apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione (15-17 anni) 990 ore annue (500 in modalità strutturata e 490 in modalità non strutturata) di cui:</p> <ul style="list-style-type: none">- 320 erogate presso il soggetto attuatore;- 670 erogate presso l'impresa (di cui 180 ore strutturata e 490 ore non strutturata). <p>Apprendisti che hanno compiuto 18 anni 790 ore annue (400 in modalità strutturata e 390 in modalità non strutturata) di cui:</p> <ul style="list-style-type: none">- 140 erogate presso il soggetto attuatore;- 650 erogate presso l'impresa di cui 260 ore strutturata e 390 ore non strutturata. <p>Con il D.D. n.480 del 30.8.2012 è stato emanato il Bando 2012-2014 per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui all'art.3 del D.Lgs.n. 167/2011.</p>	<p>Risultano una decina di corsi avviati.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it- Forma, Fabrizio Berta- Cavaglià Roberto- Giraudo Maurizio- Delegato regionale CNOS-FAP, don Stefano Colombo- Pietro Viotti – Regione Piemonte

	<p>30/08/2012 di approvazione del Bando 2012-2014 relativo alla sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.";</p> <p>D.D. n. 144 del 28 marzo 2013 di approvazione degli aspetti di dettaglio per l'attivazione di percorsi formativi per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.; D.G.R. n. 34-5829 del 21 maggio 2013 di "Parziale modifica alla DGR n. 70-3780 del 27/04/2012 mediante ridefinizione delle fonti di finanziamento delle attività al fine di dare continuità e stabilizzazione all'offerta formativa in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale nel periodo 2015-2017.</p>			
Puglia	<p>La Regione Puglia con la Legge n. 31 del 22 ottobre 2012 ha accolto il disposto dell'art. 3 del D. Lgs. N. 167/2011.</p> <p>Disegno di legge n. 07/2012 del 24 aprile 2012</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Delegato regionale CNOS-FAP, don Giovanni Monaco
Sardegna	<p>Accordo tra la Regione Sicilia e le Parti sociali coinvolte e l'ufficio Scolastico Regionale, 15 giugno 2012</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Delegato regionale CNOS-FAP, don Simone Indiatì

(Segue)

Sicilia	Accordo tra la Regione e le Parti sociali coinvolte e l'ufficio Scolastico in data 15 giugno 2012 sulla "Regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale"	La Regione recepisce quanto previsto dal D.lgs.167/2011, i profili formativi dell'apprendistato, indicati nell'Accordo approvato in Conferenza Stato-Regioni il 15 marzo 2012 e le aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it- Delegato regionale CNOS-FAP, don Luigi Sansone
Toscana	Allegato A alla Deliberazione di Giunta Regionale 10 luglio 2012, n. 609 Deliberazione della Giunta regionale 18 maggio 2012 Legge regionale 2 maggio 2012, n. 12	L'attività di formazione è strutturata per un totale di 600 ore annue per il numero degli anni di durata del periodo formativo previsto dal contratto. Formazione strutturata: - presso le agenzie formative, 400 ore; - presso le imprese, 200 ore. Ulteriore formazione presso l'impresa, 390 ore per ciascuna annualità. Totale ore per ciascuna annualità, 990.	Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it
Trentino Alto Adige	Provincia Autonoma di Bolzano: Legge Provinciale n. 12 del 4 luglio 2012 Legge provinciale 28 giugno 2012, n. 138 Allegato 1 approvato dalla Giunta Provinciale il 23 luglio 2012 Allegato 2 approvato dalla Giunta Provinciale il 23 luglio 2012 Provincia Autonoma di Trento: Protocollo d'intesa in materia di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'art. 3 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167 tra la Provincia autonoma di Trento e le parti sociali – 08 febbraio 2013	Provincia Autonoma di Bolzano L'attività formativa si articola in: - per l'apprendistato triennale 400 ore annue presso la scuola professionale; - per l'apprendistato quadriennale 400 ore all'anno nei primi tre anni presso la scuola professionale e ulteriori 400 ore per il IV anno, articolate in 160 ore presso la scuola professionale e 240 ore di formazione extrascolastica. La formazione nelle scuole professionali potrà svolgersi in 2 forme: - in un percorso a blocchi da 9 a 11 settimane; - in uno, due giorni a settimana. Sono previste 108 figure professionali articolate in 59 figure di operatore (percorsi triennali) e 49 figure di tecnico (percorsi quadriennali).	Provincia Autonoma di Trento: Sono ancora nella fase preparatoria per cui da un lato l'Agenzia inizierà i colloqui con i giovani e le famiglie per identificare coloro che intendono candidarsi a questo percorso lavorativo-scolastico. Nel frattempo le associazioni dei datori di lavoro dovrebbero identificare le aziende interessate e per quali professioni.	<p>I contatti con la Provincia Autonoma di Bolzano li ha curati direttamente il Professor Nicoli. (Peter Litturi)</p> <p>Per la Provincia Autonoma di Trento:</p> <ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it- Frisanco Mauro- Carlini Daniela- Pitton Luigi
Umbria	Deliberazione della Giunta Regionale 24 aprile 2012, n. 441 Allegato A Deliberazione della Giunta Regionale 24 aprile 2012, n. 441		Alla Sede Nazionale del CNOS-FAP non risultano corsi attivi.	<ul style="list-style-type: none">- Sito istituzionale della Regione- www.fareapprendistato.it- http://www.nuovoapprendistato.gov.it- Delegato regionale CNOS-FAP, don Rozmus Tadeusz

(Segue)

Veneto	Legge Regionale, n. 21, 8 giugno 2012 Accordo del 23 aprile 2012 DGR n. 1284 del 03/07/2012 Allegato A e B, DGR n. 1284 del 03/07/2012 Decreto n. 530 del 13/07/2012 Allegato A – B – C – D – E del Decreto n. 530 del 13/07/2012 Delibera Giunta Regionale 7 agosto 2012, n. 736 Allegato A della Delibera Giunta Regionale 7 agosto 2012, n. 736 DDR n. 1102 del 13.12.2012	La durata annuale della formazione strutturata è pari a 440 ore: - 120 di formazione interna e 320 ore di formazione esterna per gli apprendisti under 18; - 320 di formazione interna e 120 ore di formazione esterna per gli apprendisti over 18. Si prevede l'erogazione della formazione di base e trasversale esterna all'azienda attraverso un sistema articolato in moduli di 40 ore che possono essere combinati in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista fino al raggiungimento del monte ore complessivo di 120 ore annue. Le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili sono quelle definite nell'Accordo Stato Regioni del 15/03/2012.	Risultano assunti 290 apprendisti (dato grezzo in quanto in attesa dell'avvio dell'attività).	- Sito istituzionale della Regione - www.fareapprendistato.it - http://www.nuovoapprendistato.gov.it - Segatto Ruggero - Delegato regionale CNOS-FAP, don Luigi Enrico Peretti
--------	---	--	---	---

Focus group

Dopo aver analizzato la presenza della normativa in quasi tutte le Regioni ed osservato la presenza di corsi/progetti attivati sul territorio, abbiamo approfondito tramite dei focus group le realtà in cui l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è attivo.

La Provincia Autonoma di Bolzano

Il giorno 03/02/2014 alle ore 13.00, si è svolto il primo incontro di studio della ricerca – azione sull'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

Il professor Litturi ha illustrato il modello di apprendistato utilizzato nella Provincia Autonoma di Bolzano, che rispecchia molto il modello tedesco e del quale si riportano alcuni aspetti significativi.

Un termine importante è “*beruf*”, che significa professione da cui “*berufung*” vocazione – mi sento chiamato. Partendo da questi termini il professore spiega la fondamentale relazione che l'apprendista deve avere con il suo Maestro, definita una relazione vocazionale.

La professione deve essere considerata come “centro organizzatore” di tutta la conoscenza.

Un altro aspetto rilevante è il concetto di “azione completa/conclusa”, nessuna azione può avvenire se non viene preventivamente creata una rappresentazione mentale, una pre-azione del fare. “La mano non esiste senza il cervello – il cervello non impara senza la mano”.

Centrale è il concetto di “memoria di lavoro” – se non si trascrive il processo del lavoro è difficile andare a capire dove si è sbagliato e migliorare, perché non se ne ha memoria.

Purtroppo in Italia non c'è mai stato un vero e proprio apprendistato in quanto non è considerato come percorso di crescita e formazione; vi sono alcuni che lo considerano addirittura come "sfruttamento". È quindi molto difficile dibattere sulla creazione di vari profili e professionalità.

L'apprendistato dovrebbe essere considerato come un cantiere in cui si lavora per un costante miglioramento, dove c'è un continuo bisogno di ripensamenti, aggiustamenti, riforme, tutto questo è riportato nel concetto di "flessibilità professionale".

Sono tre i soggetti fondamentali per la riuscita di un buon apprendistato: l'azienda, l'apprendista visto nelle sue relazioni fondamentali (specie la famiglia) ed il sistema scuola.

Nella Provincia Autonoma di Bolzano, anche a fronte delle più recenti normative in materia di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, non vi sono state grandi differenze rispetto al passato per quanto riguarda gli apprendisti.

Nella Provincia ci sono attualmente 130 profili professionali e, sulla base del profilo dell'apprendista, l'azienda costituisce un contratto con lui e questo prevede poi anche la formazione a scuola di circa 36 giorni all'anno per tre anni (per tutti i profili viene scritto il piano formativo aziendale).

Rispetto al passato si è alzata l'età media degli apprendisti.

La Regione Piemonte

Tenutosi il 27 febbraio 2014. Durante l'incontro si è svolta una riflessione circa l'esito della prima fase di applicazione della nuova norma sull'apprendistato per il diritto-dovere ed i diplomi, e sulle linee di intervento per la revisione del dispositivo regionale nella stessa materia. I contenuti emergenti sono i seguenti:

- Gli Enti di formazione hanno investito notevolmente su questo progetto, cercando di proporre un modello di servizio formativo personalizzato centrato sulle reali necessità delle aziende e degli apprendisti, destrutturando il modello della formazione d'aula. Nonostante ciò vi sono state criticità, la più rilevante delle quali è costituita dal licenziamento di cinque ragazzi che hanno scelto questa soluzione per non dover svolgere la formazione esterna vissuta come un "ritorno a scuola".
- Le imprese hanno mostrato una scarsa propensione a fare uso di questo strumento, trattandosi di un rapporto indeterminato a tempo pieno, un fattore che scoraggia gli imprenditori, anche quelli meglio disposti per motivi culturali (ad esempio Bosch che vedrebbe di buon occhio un tipo di formazione simile a quella del "modello duale" tedesco). Vi è poi il vincolo della multilocalizzazione sul territorio nazionale. Questa situazione, connessa alla mancanza di informazioni adeguate da parte delle imprese, spiega anche il fenomeno dell'"errore di avviamento", vale a dire l'attivazione di un contratto di apprendistato senza la conoscenza delle reali condizioni e dei vincoli di tale dispositivo.

Da qui l'idea di una revisione del modello, al fine di renderlo più flessibile ed offrendo alle imprese elementi di interesse quali la riduzione dei costi, la limitazione degli orari, il supporto degli organismi bilaterali e degli Enti di formazione anche per delegare il carico burocratico, che risulta decisamente gravoso. Questo modello prevede maggiori costi, poiché è più elevato il coinvolgimento dell'impresa.

Ciò che sta emergendo individua nell'apprendistato un modello formativo di tipo nuovo, dall'elevato valore metodologico, un prototipo che può rinnovare le pratiche didattiche sulla base di un legame molto stretto tra impresa ed Ente di formazione. Si tratta di un intervento rivolto a giovani che non desiderano svolgere un'attività formativa strutturata, e che mostrano sia

demotivazione sia difficoltà di apprendimento. È una sfida che riguarda il “vero” apprendistato, quello di primo livello, poiché l’apprendistato professionalizzante non presenta quel carattere di “causa mista” che qualifica questo istituto, trattandosi in realtà di un dispositivo di ingresso al lavoro il cui interesse è legato a motivi fiscali e poco gravoso per la formazione esterna. È quindi necessario un approfondimento seminariale, che la Regione Piemonte intende organizzare nel breve tempo, chiedendo anche l’apporto del CNOS-FAP circa la ricerca nazionale in via di completamento. Tale seminario avrà il compito di approfondire la conoscenza di ciò che sta accadendo, in particolare l’approccio formativo degli enti i quali mostrano che il sistema si è messo in gioco, e richiede di essere valorizzato, delineando un quadro di riferimento più consono a una formazione che – tenendo conto del contesto economico basato sulle medio-piccole e piccolissime imprese – assume un profilo “implicito” o “latente”. Si delinea un nuovo paradigma formativo con proprie caratteristiche e propri requisiti di qualità, che può essere assimilato al “modello duale” specie nella versione del Canton Ticino.

Nella Regione Piemonte, l’Apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale è stato disciplinato ai sensi:

- dell’Intesa tra la Regione Piemonte (Assessorato al lavoro e Formazione Professionale) e le Parti sociali più rappresentative sul territorio regionale, sottoscritta in data 10 aprile 2012;
- della D.G.R. n. 70-3780 del 27 aprile 2012 di recepimento dell’art. 3 del D.Lgs. n.167/2011;
- della D.D. n., n. 480 del 30 agosto 2012 di Approvazione del Bando 2012-2014 per la sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui all’art. 3 del D. Lgs. n. 167/2011 e dello schema di proposta di candidatura;
- della D.D. n. 67 del 14 febbraio 2013 di “Parziale modifica alla DD n. 480 del 30/08/2012 di approvazione del Bando 2012-2014 relativo alla sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale di cui all’art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.”;
- della D.D. n. 144 del 28 marzo 2013 di approvazione degli aspetti di dettaglio per l’attivazione di percorsi formativi per il diploma professionale di cui all’art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011.;
- della D.G.R. n. 34-5829 del 21 maggio 2013 di “Parziale modifica alla DGR n. 70-3780 del 27/04/2012 mediante ridefinizione delle fonti di finanziamento delle attività al fine di dare continuità e stabilizzazione all’offerta formativa in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale nel periodo 2015-2017.

Per consultare e scaricare la normativa sopra citata è possibile visitare la sezione Apprendistato del Sito istituzionale alla pagina:

<http://www.regione.piemonte.it/formazione/apprendistato/apprendistato1imprese.htm>

L’offerta formativa pubblica è individuabile in **4 aree territoriali**.

Ogni area raggruppa più bacini territoriali nei quali sono individuati più Centri per l’impiego (CPI) così come rappresentati nella tabella sottostante.

Tabella 1 - AREE TERRITORIALI

Area Territoriale	Bacino territoriale	N° Bacino
1. Nord	Biella	7
	Novara	13
	Borgomanero	14
	Ciriè	18
	Chivasso	20
	Cuorgnè	21
	Ivrea	22
	Verbania	28
	Borgosesia	30
2. Sud-Est	Alessandria	1
	Casale Monferrato	2
	Tortona	3
	Novi Ligure	4
	Acqui Terme	5
	Asti	6
	Vercelli	29
3. Sud-Ovest	Cuneo	8
	Alba	9
	Fossano	10
	Saluzzo	11
	Mondovì	12
	Rivoli	16
	Susa	23
	Pinerolo	24
4. To	Torino	15
	Venaria	17
	Settimo	19
	Chieri	25
	Moncalieri	26
	Orbassano	27

Con D.D. 8 ottobre 2012, n. 571 sono stati individuati gli operatori aventi titolo all'erogazione della formazione (D.D. n. 480 del 30 agosto 2012 e D.D. n. 144 del 28 marzo 2013).

La formazione viene erogata dal Soggetto Attuatore individuato nell'area territoriale in cui è localizzata l'impresa.

Nella fattispecie:

Area	Capofila ATS	Telefono Fax e-mail
1. Nord	Enaip	011-2179800 011-2179899 apprendistato@enaip.piemonte.it
2. Sud-Est	Casa di Carità arti e mestieri	011-2212610 011-2212600 segreteria.presidenza@casadicarita.org
3. Sud-Ovest	CNOS-FAP	011-5224407 011-5224696 piemonte@cnosfap.net
4. TO	Immaginazione e lavoro	011-5620017 011-5623033 formazione@immaginazioneelavoro.it

Si riporta di seguito l'elenco dei progetti approvati e finanziati. (Al momento sono stati presentati *solamente* progetti formativi per il conseguimento della *qualifica* professionale)

A.T.S. 1 - Enaip

Progetto: 1 approvato con D.D. n. 230 del 21 maggio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione*	
		interne	esterne
OPERATORE EDILE	1	670	320
OPERATORE IMPIANTI TERMO-IDRAULICI	1	670	320
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - RIPARAZIONE PARTI E SISTEMI MECCANICI E ELETTROMECCANICI DEL VEICOLO A MOTORE	1	670	320
OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	2	670	320

*Si specifica che le ore di formazione previste per i percorsi formativi variano in base all'età degli apprendisti, ovvero:

➤ **Soggetti in diritto-dovere di istruzione e formazione (15-17 anni)**

Durata annua del percorso:

990 ore (500 in modalità *strutturata* e 490 in modalità *non strutturata*) di cui:

- 320 erogate presso il soggetto attuatore;
- 670 erogate presso l'impresa.

➤ **Soggetti che hanno compiuto 18 anni**

Durata annua del percorso:

790 ore (400 in modalità *strutturata* e 390 in modalità *non strutturata*) di cui:

- 140 erogate presso il soggetto attuatore;
- 650 erogate presso l'impresa.

Progetto: 2 approvato con D.D. n. 273 del 12 giugno 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO - MONTAGGIO E MANUTENZIONE	1	670	320
OPERATORE GRAFICO - STAMPA E ALLESTIMENTO	1	670	320
OPERATORE ELETTRONICO	1	670	320
OPERATORE DEL BENESSERE - ACCONCIATURA	1	670	320

Progetto: 3 approvato con D.D. n. 273 del 12 giugno 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE DEL BENESSERE - ACCONCIATURA	1	670	320

Progetto: 4 approvato con D.D. n. 401 del 30 luglio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO - COSTRUZIONI SU MU	1	670	320
OPERATORE MECCANICO - SALDOCARPENTERIA	1	670	320
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - RIPARAZIONE PARTI E SISTEMI MECCANICI E ELETTROMECCANICI DEL VEICOLO A MOTORE	1	670	320

Progetto: 5 approvato con D.D. n. 401 del 30 luglio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO - SALDOCARPENTERIA	1	670	320
OPERATORE EDILE	1	670	320

Progetto: 6 approvato con D.D. n. 825 del 20 dicembre 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - PREPARAZIONE PASTI	2	670	320
OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	1	670	320
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - RIPARAZIONE PARTI E SISTEMI MECCANICI E ELETTROMECCANICI DEL VEICOLO A MOTORE	1	670	320
OPERATORE ELETTRICO	1	670	320

A.T.S. 2 – Casa di Carità Arti e mestieri

Progetto: 1 approvato con D.D. n. 273 del 12 giugno 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	3	650	140
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - SERVIZI DI SALA E BAR	1	650	140
OPERATORE DI IMPIANTI TERMO-IDRAULICI	1	650	140

Progetto: 2 approvato con D.D. n. 273 del 12 giugno 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE DEL BENESSERE - ACCONCIATURA	1	670	320
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - SERVIZI DI SALA E BAR	1	670	320
OPERATORE EDILE	1	670	320
OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	2	670	320

Progetto: 3 approvato con D.D. n. 313 del 05 luglio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE EDILE	4	650	140

Progetto: 4 approvato con D.D. n. 313 del 05 luglio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE EDILE	1	650	140

A.T.S. 3 – CNOS-FAP

Progetto: 1 approvato con D.D. n. 219 del 15 maggio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO - SALDOCARPENTERIA	1	670	320
OPERATORE ELETTRICO	1	670	320
OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE - PANIFICAZIONE E PASTICCERIA	1	670	320
OPERATORE GRAFICO - STAMPA E ALLESTIMENTO	2	670	320

Progetto: 2 approvato con D.D. n. 219 del 15 maggio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE EDILE	2	670	320
OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE - CONSERVAZIONE E TRASFORMAZIONE DEGLI ALIMENTI	1	670	320
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - SERVIZI DI SALA E BAR	1	670	320
OPERATORE MECCANICO - MONTAGGIO E MANUTENZIONE	1	670	320

Progetto: 3 approvato con D.D. n. 219 del 15 maggio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE - CONSERVAZIONE E TRASFORMAZIONE DEGLI ALIMENTI	2	670	320
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - SERVIZI DI SALA E BAR	2	670	320

Progetto: 4 approvato con D.D. n. 219 del 15 maggio 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO - MONTAGGIO E MANUTENZIONE	1	650	140

A.T.S. 4 – Immaginazione e Lavoro**Progetto: 1 approvato con D.D. n. 165 dell' 11 aprile 2013**

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE DEL BENESSERE - ACCONCIATURA	3	670	320
OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - SERVIZI DI SALA E BAR	2	670	320

Progetto: 2 approvato con D.D. n. 165 dell' 11 aprile 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE ELETTRONICO	1	670	320
OPERATORE GRAFICO - STAMPA E ALLESTIMENTO	1	670	320
OPERATORE DI IMPIANTI TERMO-IDRAULICI	1	670	320
OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	1	670	320
OPERATORE MECCANICO - MONTAGGIO E MANUTENZIONE	1	670	320

Progetto: 3 approvato con D.D. n. 165 dell' 11 aprile 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE AI SERVIZI DI PROMOZIONE ED ACCOGLIENZA - STRUTTURE RICETTIVE	2	650	140
OPERATORE DELL'ABBIGLIAMENTO - CONFEZIONI ARTIGIANALI	2	650	140
OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE - PANIFICAZIONE E PASTICCERIA	1	650	140

Progetto: 4 approvato con D.D. n. 482 del 5 settembre 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO - SALDOCARPENTERIA	1	670	320
OPERATORE GRAFICO - STAMPA E ALLESTIMENTO	1	670	320
OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	1	670	320
OPERATORE ELETTRONICO	1	650	140
OPERATORE DEL LEGNO	1	670	320
OPERATORE MECCANICO - MONTAGGIO E MANUTENZIONE	1	670	320
OPERATORE EDILE	3	670	320
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - RIPARAZIONE PARTI E SISTEMI MECCANICI ED ELETTROMECCANICI DEL VEICOLO A MOTORE	2	670	320
OPERATORE MECCANICO	1	650	140
OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DEI VEICOLI A MOTORE - RIPARAZIONI DI CARROZZERIA	2	670	320

Progetto: 5 approvato con D.D. n. 520 del 20 settembre 2013

Corsi	Numero allievi	Ore di formazione	
		interne	esterne
OPERATORE MECCANICO	1	650	140

<u>Totale progetti per A.T.S.:</u>	
Enaip	6
Casa di Carità	4
CNOS-FAP	4
<u>Immaginazione e Lavoro</u>	<u>5</u>
Totale complessivo	19
<u>Totale apprendisti coinvolti</u>	80

Parte terza:

Riflessioni e proposte

Riflessioni sulla ricerca

La rilevazione condotta si inserisce nella più ampia ricerca – azione svolta dal CNOS-FAP volta a monitorare l'applicazione nel contesto nazionale della normativa circa l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

La prima fase – come abbiamo visto - si è concentrata sull'analisi degli aspetti quantitativi (numeri assoluti, distribuzione territoriale, tipologie di figure, utenti, imprese coinvolte...), in riferimento ai dati resi disponibili dalle indagini in corso.

La prima parte della ricerca ha consentito di giungere alle seguenti conclusioni:

- in quasi tutte le Regioni e Province Autonome è previsto un dispositivo normativo che recepisce la normativa nazionale, consentendo l'attuazione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale; ciò significa che dal punto di vista istituzionale le operazioni necessarie sono state svolte dalla grande maggioranza degli Enti citati.
- La soluzione normativa adottata è piuttosto varia: si va da accordi e delibere fino a vere e proprie linee guida ed a discipline specifiche come nel caso della Provincia Autonoma di Bolzano.
- Di contro, nonostante le disposizioni normative, solo alcune Regioni, a quanto è dato di sapere, hanno bandito progetti per gli aspetti formativi degli interventi. Ciò rileva la difficoltà di attivazione di questo intervento, segno che le difficoltà emergenti dalla ricerca non sono da attribuire prioritariamente all'inazione di Regioni e Province Autonome.
- Non esiste un sistema informativo rigoroso a base nazionale dal quale sia possibile dedurre i dati relativi all'ampiezza e distribuzione dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale; i dati a nostra disposizione indicano peraltro una consistenza irrisoria di giovani minorenni in contratto di apprendistato del primo tipo, vale a dire per la qualifica ed il diploma professionale. Se una Regione come il Piemonte, normalmente molto attiva e orientata ad una formazione realmente qualificante, ha potuto raccogliere solamente 80 soggetti, ciò significa che siamo di fronte ad un insuccesso di questa tipologia contrattuale un tempo definita "a causa mista", e ciò va spiegato in modo rigoroso.
- Le informazioni raccolte presso i testimoni privilegiati contattati indicano la presenza di varie criticità, che vanno dall'impreparazione dei consulenti del lavoro (figure centrali per l'attivazione dei dispositivi di apprendistato) che in gran parte non conoscono la normativa, all'assenza di bandi per l'offerta formativa, alle difficoltà da parte degli Enti convenzionati di conoscere e coinvolgere gli apprendisti, fino alla problematicità dei corsi attivati sia per la motivazione di studenti ed imprese sia per la frequenza che risulta soggetta alle variabilità connesse alle necessità produttive delle imprese.

Uno dei punti di criticità che rileva con riferimento a questa tipologia di apprendistato risiede nel fatto che il datore di lavoro non ha alcuna convenienza ad assumere un giovane tra i 15 e i 18 anni, al posto di un diplomato visto che i vantaggi che gliene derivano sono esattamente gli stessi, mentre gli oneri che ricadano su di lui, in particolare dal punto di vista organizzativo sono profondamente diversi. D'altra parte, un giovane tra i 15 e i 18 anni che si trova in una condizione esterna rispetto alle due opportunità formative previste - scuola e Formazione Professionale² - normalmente si presenta carente di quelle competenze di "socializzazione lavorativa" (riconoscimento dei ruoli, gestione delle regole, effettuazione dei compiti attribuiti, comunicazione...) che l'impresa considera sempre più decisive nell'ambito delle caratteristiche dei lavoratori desiderati.

Di conseguenza, il datore di lavoro si ritroverebbe con un giovane da seguire, che un po' lo aiuterebbe nel lavoro, ma con l'aggiunta di un aggravio formativo che lo assenterebbe dal lavoro non per 120 ore, ma per 400 ore.

Si aggiunga inoltre il vincolo di assunzione, richiesto ex ante, vale a dire prima di una possibile verifica delle reali caratteristiche del giovane.

Per tale ragione, a prescindere dai datori di lavoro - che possono anche manifestare un forte senso di filantropia - quali possono essere le imprese realmente interessate ad un contratto di questo tipo? Se si fosse innalzato il sistema delle convenienze (non era pensabile che ad un datore di lavoro, a cui si chiedeva questo impegno, le istituzioni pubbliche dessero in cambio gli stessi vantaggi che dava per assumere il giovane neo laureato che intendeva frequentare un master strettamente legato alle attività che svolgeva quell'azienda) forse tale tipologia contrattuale avrebbe avuto una maggiore appetibilità.

Emerge quindi una forte criticità di questo istituto, rivelativo del contrasto culturale di cui parlavamo all'inizio del presente rapporto, ed evidente nei seguenti aspetti:

- la tipologia di giovane corrispondente all'identikit medio del candidato all'apprendistato del primo tipo è tale da non consentire da parte del titolare dell'impresa un'aspettativa di produttività immediata, ma neppure di un processo formativo non problematico effettuato nella modalità dell'affiancamento nell'espletazione di compiti relativamente autonomi, vale a dire fidando delle qualità autoformative del destinatario;
- la rilevanza del monte ore necessario per la formazione esterna comporta l'assenza di questa risorsa umana per un periodo di tempo consistente, sottraendolo anche all'impresa comunque ben disposta ad uno sforzo formativo reale;
- la rigidità delle norme e delle soluzioni organizzative rende l'esperienza di apprendistato del primo tipo particolarmente irrazionale, con "corsi" che solitamente sono collocati lontano dall'abitazione e dalla sede dell'impresa;
- la soluzione formativa "istituzionale" - vale a dire nella modalità "corso" - confligge con la condizione e la prospettiva del giovane apprendista il quale, dopo aver "conquistato" uno status di lavoratore, sia pure a causa mista, viene chiamato a "ritornare tra i banchi" ovvero alla condizione dalla quale era sfuggito;
- l'obbligo di assunzione, in questo quadro di incertezza, risulta un passo avventato nella logica della gestione delle risorse umane da parte di una qualsiasi impresa che agisca razionalmente; ciò specie tenendo conto del fatto che con lo stesso costo, ma con minore gravame orario per la formazione esterna, sono disponibili giovani diplomati certamente più scolarizzati e dotati generalmente di una migliore "socializzazione" alle regole ed ai comportamenti organizzativi.

² È noto peraltro che in diverse Regioni italiane, specie nel Meridione, l'offerta di percorsi gestiti dai CFP è pressoché assente e che ciò influenza direttamente l'alto numero di soggetti in dispersione scolastica (si vedano i vari rapporti Isfol sul sistema di Istruzione e Formazione Professionale)

Di conseguenza a quanto detto, appare evidente come l'istituto dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, se pure sulla carta può rappresentare una soluzione interessante per i giovani drop-out di cui l'Italia abbonda, così che possano svolgere un percorso formativo tutto centrato sull'apprendimento in situazione reale, in realtà non risultano le condizioni di convenienza per l'impresa affinché ciò possa effettivamente rappresentare un'alternativa razionale all'assunzione di un soggetto già preparato oppure – più facilmente – all'implicazione di un diplomato.

Affrontare questo punto significa porre l'istituto dell'apprendistato del primo tipo su un binario positivo; oltre a ciò, occorre una proposta di modello formativo che integri gli aspetti culturali con quelli dell'esercizio reale del ruolo lavorativo, ciò di cui parleremo più avanti.

Il quadro emerso nella prima parte ha permesso di selezionare le Regioni da approfondire per i focus group così da poter riportare una fotografia dell'apprendistato in Italia quanto più aggiornata e veritiera possibile. Il quadro come si può notare nelle tabelle precedenti è molto deludente: l'apprendistato del primo tipo in Italia non decolla e il tasso di disoccupazione resta tra i più alti in Europa.

Quasi tutte le Regioni hanno ottemperato dal punto di vista normativo, ma poi quando si passa dalla teoria alla pratica i numeri degli iscritti sono limitatissimi, ad eccezione della Provincia Autonoma di Bolzano che però – come vedremo – adotta in buona parte il modello duale tipico dell'area culturale Tedesca.

La questione della difficile intesa tra le istituzioni coinvolte non è il vero problema, ma il riflesso di una duplice concezione dell'apprendistato che rivela una tensione tra una concezione formale della cultura ed una di tono decisamente operativo. L'impresa, anche quella meglio disposta, vede tutto l'apparato formativo (progetto formativo individuale, tutor interno, bilancio delle competenze, formazione esterna, valutazione/accertamento, certificazione) come mera burocrazia perché non gli attribuisce valore considerando perdita di tempo rispetto alla realtà "concreta" del lavoro.

Sul fondo vi sono due temi rilevanti:

- la cultura del lavoro delle piccole e piccolissime imprese che spesso è di tipo meramente operativo, con scarsa capacità cognitiva, e quindi povera dal punto di vista delle modalità di trasmissione da una generazione all'altra.
- Inoltre lo stato dell'istruzione scolastica, troppo basata su insegnamenti inerti che vengono quindi giudicati "teorici" e quindi poco utili dal punto di vista "pratico".

È come se i due mondi - scuola e lavoro - si siano polarizzati dal punto di vista culturale e non riescano a trovare intese consistenti specie nei punti in cui devono necessariamente cooperare, come l'apprendistato.

Tenuto conto di ciò, occorre mettere a fuoco l'idea di un'intesa formativa in grado di affrontare positivamente i tre nodi seguenti:

1. la cultura del lavoro nell'intreccio tra tradizione di mestiere e nuovi apporti (es.: sicurezza/qualità, nuove tecnologie, globalizzazione e nuovi mercati/nuove forme di commercio on line, nuove valenze culturali connesse al lavoro semi-artigianale, comunicazione e marketing...);
2. le modalità di trasmissione di tale cultura specie tramite il ruolo esplicito del tutor, ma anche attraverso il modo di essere di tutta l'impresa;
3. la natura dell'incontro/cooperazione tra il mondo aziendale e le istituzioni formative esterne (giustapposizione o cooperazione?).

In ultimo, vi è il punto centrale del modo in cui viene implicato l'apprendista: come individuo da addestrare e casomai da riempire di saperi "minimi", oppure come protagonista del processo formativo di iniziazione al lavoro.

Una proposta per qualificare la formazione in apprendistato

Lo strumento dell'apprendistato rappresenta un paradosso tipicamente italiano: sulla sua necessità si riscontra un consenso generale, ma sulla sua realizzazione continua a pesare il dilemma formativo che ne ha reso finora difficile l'applicazione, specie per le tipologie dell'obbligo di istruzione e dei diplomi.

Circa la sua necessità, non ci sono dubbi: nell'intento di semplificare la complessità dei contratti di lavoro, serve un canale di ingresso principale non oneroso per le imprese, che consenta di definire un percorso graduale e valutato di avvio al lavoro. La non onerosità si riscontra nel beneficio della fiscalizzazione degli oneri sociali; inoltre è assicurato il non automatismo del riconoscimento agli apprendisti della qualifica di inquadramento dopo il decorso del periodo massimo di durata previsto dal contratto collettivo. Ciò lo rende uno strumento basato sui criteri della discrezionalità e della flessibilità.

Circa la formazione, va ricordato che quello dell'apprendistato continua ad essere un contratto a causa mista: il beneficio della formazione, richiamato nell'art. 1 del Decreto legislativo 167/2011 ("L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani"), dovrebbe essere a vantaggio sia del giovane, che vede accresciuto il proprio capitale personale tramite un'esperienza qualificante, sia dell'impresa che può avvalersi di una persona competente, per la quale ha investito risorse formative. Ma ciò è reso difficile dalla struttura del mercato del lavoro italiano, dove oltre il 90% degli addetti è inserito in imprese medio-piccole e piccolissime; inoltre è decisamente ostacolato dalla cultura dell'apprendimento propria di gran parte di queste imprese, per le quali la formazione non deve essere strutturata in corsi, perché si ritiene che la pratica di lavoro sia di per sé stessa formativa.

Ciò era probabilmente vero in un contesto sociale ed economico stabile, dove la dinamica del cambiamento era lenta e senza discontinuità, nel quale i giovani erano disposti a percorsi lunghi di addestramento con corrispettivi di salario molto contenuti. Le innovazioni tecnologiche, organizzative, di prodotto-servizio e di mercato che hanno modificato radicalmente lo scenario sociale ed economico, introducendoci nella terza rivoluzione industriale, hanno reso problematica la possibilità di una trasmissione del sapere da una generazione all'altra. Il nuovo contesto sociale rende difficile una comunicazione "naturale" tra le generazioni; ciò ridimensiona il potere formativo della pratica dell'affiancamento e richiede un vero e proprio progetto formativo in cui si alternino in modo intelligente pratiche di lavoro, moduli strutturati e studio individuale.

Naturalmente occorre distinguere tra imprese qualificanti ed imprese con pratiche di lavoro fortemente routinarie. Le prime, ponendosi al centro del flusso culturale del nostro tempo, assicurano a chi vi opera un continuo stimolo cognitivo: si tratta delle *learning organization*, strutture che si collocano nel cuore dei processi innovativi, in grado di apprendere dall'esperienza e di modificarsi continuamente in base alle sfide ed opportunità emergenti. L'apprendista che entra in queste organizzazioni è immerso in un contesto dotato di un notevole potenziale formativo; l'esito di questa possibilità è però garantito da una dedizione speciale del personale nei confronti del nuovo entrato, il cui percorso va delineato, accompagnato ed assistito con attività appropriate. Quindi, la qualità formativa delle *learning organization* è garantita dall'investimento umano nel tutoring e nel

teaching, e ciò deve impegnare il personale tecnico e direttivo, piuttosto che figure estranee al processo di lavoro, pena il venir meno del valore formativo di quanto viene acquisito. Siccome questo ha un costo, bisogna che le imprese investano consapevolmente in tale direzione, convinte di realizzare un investimento di cui godranno in seguito i benefici.

Le imprese le cui attività sono prevalentemente routinarie hanno invece necessità di una consistente formazione integrativa esterna fatta di corsi, di stage presso organizzazioni qualificanti, del contributo puntuale di esperti che assicurino uno standard più elevato rispetto a quello contenuto nei processi operativi. Le pratiche di lavoro ripetitive sono infatti povere dal punto di vista cognitivo ed il loro valore non può ridursi unicamente a fattori quali il comportamento organizzativo e la precisione esecutiva. Ciò comporta una collaborazione più forte tra imprese, loro associazioni ed istituzioni formative in grado di assicurare un percorso autenticamente qualificante, perché il cuore della cultura professionale e civica non risiede esclusivamente nell'impresa, ma è condiviso entro una rete formativa più ampia. Un'impresa di questo tipo si può dire formativa quando è in grado di cogliere il valore, ma anche i limiti dell'esperienza operativa, e sa avvalersi di apporti derivanti dall'esterno al fine di assicurarsi risorse umane che le consentano nel tempo un effettivo salto di qualità.

Il cuore della questione formativa: l'apprendista

Chi è l'*apprendista*? È la persona protagonista dell'apprendimento di un mestiere entro un'impresa formativa. Egli è non solo utente, ma co-protagonista del processo formativo secondo un approccio integrato che ne sollecita il coinvolgimento sulla base di compiti-problemi caratteristici del lavoro.

Stiamo parlando di una formazione consistente, con risultati di apprendimento veri e verificabili: la logica dell'apprendistato procede pertanto dall'esperienza verso la *competenza*. Quest'ultima non va intesa come una mera disposizione operativa: si tratta infatti della caratteristica della persona, mediante la quale essa è in grado di affrontare efficacemente un'area di problemi connessi ad un particolare ruolo o funzione. Per tale motivo, sarebbe preferibile parlare di "persona competente" piuttosto che di competenza. Essa viene dimostrata dalla persona tramite performance rese in un preciso contesto organizzativo di fronte a "giudici" rappresentati da esponenti del mondo professionale di riferimento. La persona competente è in grado di mobilitare le risorse possedute (capacità, conoscenze, abilità) al fine di condurre a soluzione un compito-problema. La competenza non è pertanto riducibile né a un sapere, né a ciò che si è acquisito con la formazione. Essa richiede necessariamente una prova concreta, nella quale il titolare si impegni in modo autonomo e responsabile. Vi possono essere competenze culturali, sociali, professionali. Queste ultime possono essere intese come competenze in senso proprio, poiché mobilitano un'interazione organica tra soggetti (centro di formazione, persona, impresa) e prevedono una precisa prova professionale definita come "capolavoro".

Tra l'apprendista, l'impresa e l'istituzione formativa si instaura un *patto orientativo-formativo*, mediante il quale l'organismo che eroga orientamento o formazione si impegna a fornire all'utente tutti gli strumenti, i servizi e le relazioni necessarie al raggiungimento di un determinato esito, mentre l'utente, a sua volta, si vincola a corrispondere ai criteri di impegno e di comportamento necessari per poter svolgere in modo adeguato il percorso.

Il paradigma formativo

Il rilancio dell'istituto dell'apprendistato deve essere l'occasione per delineare un vero e proprio paradigma formativo peculiare, nelle sue diverse configurazioni (professionalizzante, per il diritto-dovere, per i diplomi), sulla base di un'intesa forte tra imprese, loro associazioni ed istituzioni

formative. Occorre un paradigma formativo ad hoc, per il quale si propongono i seguenti criteri fondativi:

- concezione alta dell'istituto dell'apprendistato in quanto esperienza realmente qualificante, in grado di formare la persona in senso ampio ed unitario, di sollecitare il profilo formativo dell'imprenditore e di fornire stimoli per la crescita culturale dell'azienda;
- concezione alta della figura dell'apprendista visto come un soggetto dotato di ampia autonomia ed una certa responsabilità, in grado di svolgere un insieme di compiti che mettono in moto le diverse dimensioni dell'intelligenza: cognitiva, operativa, relazione, sociale, riflessiva;
- visione unitaria delle finalità e degli obiettivi dell'azione formativa, contestuale al processo lavorativo, così da perseguire le diverse competenze dell'apprendista, senza separazioni tra area professionale ed area generale, così da configurare un modello formativo organico;
- centralità dell'apprendista nel processo formativo, sollecitando pertanto la sua capacità di conduzione consapevole e volitiva del proprio cammino, sulla base di un grado crescente di autonomia e responsabilità;
- valorizzazione della figura dell'imprenditore in qualità di "maestro" (mastro), titolare di un metodo peculiare di formazione delle nuove leve, centrato sull'esperienza, l'esempio, il colloquio, l'accompagnamento, la valorizzazione delle potenzialità personali entro un contesto di impresa a struttura comunitaria (e non raramente familiare);
- valorizzazione del ruolo dell'organismo formativo espletato entro un Centro risorse in grado di fornire un servizio molteplice, dialogante, fondato sulla co-progettazione e co-formazione, attento alle esigenze specifiche dell'impresa, flessibile, finalizzato alla crescita culturale dell'imprenditore e della stessa impresa;
- riferimento al contesto europeo, anche tramite l'assunzione dei profili definiti entro il quadro comunitario EQF³ e del supplemento al certificato europeo Europass.

Sulla base di questi criteri, è necessario avviare attività sperimentali da realizzare in diversi contesti territoriali che, una volta valutate opportunamente, possano indicare un modello di intervento ordinario così da rilanciare operativamente l'istituto dell'apprendistato qualificandolo in chiave formativa ed organizzativa.

Maestro del lavoro e impresa formativa

Perché l'apprendista possa avvalersi di una reale formazione qualificante, occorre un'organizzazione appropriata, con processi di lavoro stimolanti e sfidanti, in cui sia presente la figura del maestro del lavoro così che si configuri una reale "impresa pedagogica".

La regola aurea dell'apprendistato può essere riassunta nella frase "Insegnando si impara".

Il "*Maestro*" rappresenta una persona dotata di dignità e prestigio, un "grande" riconosciuto tale entro una comunità che condivide un sistema di valori. In quanto tale, egli è anche guida, non nel senso che possiede un metodo "didattico" formalizzato, ma perché, essendo riconosciuto come

³ Inteso come riferimento generale, da qualificare ulteriormente a partire dal contesto reale in cui si svolge l'azione lavorativa e formativa.

punto di riferimento, volentieri le persone della comunità si attengono a ciò che dice, lasciandosi guidare da lui ed in definitiva obbedendogli.

Di conseguenza, l'*Imprenditore – maestro* è il titolare di un'impresa, specialmente di piccole e piccolissime dimensioni, che ama tanto il suo lavoro da desiderare di insegnarlo ad altri. È in possesso di una competenza pedagogica che ne caratterizza il rapporto con l'apprendista sapendolo accogliere, accompagnare, essendo in grado di trasferirgli saperi ed abilità, ma soprattutto di far maturare in lui la formazione di competenze tramite compiti e problemi. Sa sollecitare la passione per il lavoro e nel contempo è in grado di educare ad un'etica che rappresenta una disciplina di vita.

L'*impresa formativa* è quindi quell'organizzazione che presenta i requisiti necessari a consentire l'apprendimento e la maturazione di apprendisti, secondo uno stile ed un metodo formativo centrato sulla persona, entro un contesto sociale ad un tempo disciplinato e coinvolgente.

Il ruolo dell'Ente di formazione

L'*Istituzione formativa* (Centro di Istruzione e Formazione Professionale) è la struttura che eroga un'offerta formativa nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione Professionale finalizzata a promuovere il successo formativo di ogni allievo fornendo ad esso un'informazione adeguata ed utile sulle diverse opportunità formative, una possibilità di orientamento che gli consenta di riconoscere i propri talenti e competenze (sia pure parziali), un percorso di formazione personalizzato e continuativo, un supporto per il passaggio alla vita attiva in ogni momento di transizione in cui si venga a trovare, un'occasione di formazione continua e permanente. Esso opera in stretto accordo con le imprese del settore sia nella versione dell'accompagnamento formativo quando il destinatario è un apprendista sia nella versione dell'alternanza formazione-lavoro quando il destinatario è un allievo del corso.

In questa struttura opera in particolare il *Coordinatore tutor*, una figura indispensabile in ogni azione di Istruzione e Formazione Professionale che ha il compito di concordare con l'impresa il contributo dei due organismi in funzione delle necessità formative e organizzative, coordinare le diverse figure coinvolte, presiedere alle fasi di progettazione, facilitare i processi di apprendimento e sostenere il miglioramento continuo dell'attività formativa e didattica. Spetta al tutor la cura del *Portfolio delle competenze individuali*.

La progettazione si concretizza in un *Piano formativo* decisamente personalizzato: un documento elaborato dal team dei formatori che delinea in chiave logica e cronologica le principali attività/prodotti con relative competenze mirate, specificando, in riferimento ad ogni attività-prodotto, il rapporto tra compiti e finalità formative, le risorse necessarie, le modalità di orientamento e valutazione, l'intesa circa la compilazione del Portfolio. Il Piano formativo, che prevede le occasioni di personalizzazione e le forme in cui queste vengono attivate, non è un programma preconstituito, ma si sviluppa passo passo lungo il percorso valorizzando le occasioni di apprendimento informale e non formale proprie dell'attività di lavoro e introducendo moduli formali che integrano, arricchiscono e completano il processo formativo. Il percorso così delineato si svolge tramite unità di apprendimento che corrispondono alle aree di compito gestite dall'apprendista e che portano a risultati tangibili e significativi, che forniscono indicazioni rilevanti per la valutazione ed il prosieguo del percorso.

Aspetti metodologici

Il modello formativo proposto è centrato su risultati di apprendimento (*knowledge outcome*) e quindi, in coerenza con il sistema EQF europeo, è fondato sul concetto di competenza intesa come la «*comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia*».

Quattro sono i motivi della rilevanza di questo dispositivo:

- *Illustra in modo univoco i risultati dell'apprendimento.* EQF facilita e potenzia la libera circolazione (mobilità) delle persone nello spazio comune europeo. Per questo è necessario disporre di un quadro comune di riferimento che renda “trasparenti” cioè comprensibili formalmente e semanticamente i risultati di apprendimento finali di ciascun titolo/certificato.
- *Pone al centro dell'apprendimento le competenze.* La competenza non è più intesa come nel passato come una somma di componenti (sapere, saper fare e saper essere), ma come una padronanza della persona dimostrata nell'azione: essa indica la capacità di mobilitazione della stessa, a fronte di compiti e sfide, finalizzata a delineare un quadro di intervento, di reperire mezzi e strumenti, di delineare collaborazioni, al fine di portare a termine quanto intrapreso in modo positivo.
- *Propone una relazione “attiva” tra competenze, abilità e conoscenze.* La prospettiva della competenza non coglie la persona come “possessore” di saperi inerti, ma richiede ad essa di esibire evidenze tali da dimostrare non solo che sa o sa fare, ma che *sa agire e reagire* sapendo mobilitare in modo pertinente ed appropriato ciò che sa e sa fare.
- *Valorizza allo stesso tempo i risultati di apprendimento formali, non formali ed informali.* Essendo basato sugli esiti dell'apprendimento (learning outcomes), articolati in otto diversi livelli, EQF è applicabile a tutte le qualifiche ottenute attraverso percorsi formativi formali, non formali ed informali. Inoltre si propone come un riferimento del percorso di accrescimento delle competenze lungo tutto il corso della vita.

Un tale sistema consente di superare la giustapposizione tra il momento formale del percorso formativo e l'esercizio effettivo del ruolo lavorativo. Ciò in forma di una concezione olistica, partecipata e dinamica del sapere. Olistica, nel senso che ogni esperienza significativa agita nel reale è in grado di mobilitare abilità e conoscenze connesse ad una varietà di campi del sapere. Partecipata, perché l'apprendista è posto in grado, svolgendo esperienze significative nell'ambito del lavoro (ma anche della cittadinanza e di occasioni culturali non strettamente lavorative), di scoprire le diverse dimensioni del reale sia nella loro evidenza esteriore (progetto, tecnicità, funzionalità) sia in quelle più implicite connesse alla struttura formale dei saperi mobilitati; dinamica, perché ogni occasione di apprendimento in contesto reale e con un approccio olistico non si limita alla riproduzione di ciò che è già noto, ma consente, riflettendo sul reale e problematizzandolo, di aprire nuove occasioni di conoscenza e quindi di azione consapevole.

L'approccio del processo insegnamento/apprendimento per competenze si basa sull'analisi dei problemi e delle situazioni da risolvere di volta in volta sul campo e non su una sequenza statica di saperi che, essendo ancorati alle esperienze, richiedono un coinvolgimento diretto della persona ed un processo che ne possa consentire lo svelamento e la conquista mediante l'azione. Ciò significa che tale processo si realizza in modo costruttivo, tramite Unità di Apprendimento.

L'Unità di Apprendimento rappresenta la struttura di base dell'azione formativa; essa costituisce l'insieme delle occasioni che consentono all'allievo di entrare in un rapporto personale con il sapere, affrontando compiti che conducono a prodotti di cui egli possa andare orgoglioso e che costituiscono oggetto di una valutazione attendibile. Essa prevede sempre compiti reali (o simulati) e relativi prodotti che i destinatari sono chiamati a realizzare ed indica le risorse (capacità, conoscenze, abilità) che egli è tenuto a mobilitare per diventare competente.

L'insieme delle Unità di apprendimento definisce il *Piano formativo unitario*. Si tratta di un documento che indica la progressione per fasi del cammino formativo, indicando il rapporto di coerenza tra l'apporto dell'azienda e quello del CFP.

Per ogni fase, il piano formativo indica le Unità di Apprendimento che consentono di mobilitare le buone disposizioni degli allievi così che diventino competenti, ovvero protagonisti del proprio progetto personale di vita e di formazione/lavoro secondo una prospettiva professionale, sociale e personale.

Per mezzo della *Rubrica delle competenze*, ovvero un costrutto che consente di definire i legami tra le competenze, i saperi essenziali, i compiti e le evidenze attivati, infine i livelli dei padronanza, è possibile giungere ad una valutazione attendibile, tramite la raccolta sistematica delle evidenze che, al termine delle varie UdA realizzate, segnalano il progresso degli apprendimenti della persona, ovvero: prodotti, processi, linguaggi, riflessioni, comportamenti... Tali evidenze sono osservate tramite una griglia unitaria di valutazione, concordata nell'ambito dell'équipe formativa-lavorativa, che fornisce i criteri della ricognizione dei fattori utili al compito valutativo.

È su queste basi che si propone una nuova impostazione dell'esperienza di apprendistato come intreccio organico di esercizio del ruolo e di crescita formativa progettata e verificata, riferita a tutte le dimensioni del sapere (cognitiva, pratica, affettiva e relazionale, sociale, della metacompetenza); in tal modo il processo formativo risulta da una varietà di combinazioni delle diverse modalità di apprendimento proposte all'apprendista:

- lettura di documenti e comprensione delle consegne
- affiancamento di personale esperto
- esecuzione di compiti semplici di supporto
- visite, incontri e testimonianze
- gestione di compiti autonomi
- gestione di progetti
- ricerca e lettura di testi
- gestione di dati e statistiche
- docenza da parte di formatori ed esperti
- presentazione di elaborati e progetti.

Impresa e CFP concorrono insieme alla definizione ed alla gestione del progetto formativo, condividendo l'impostazione metodologica e svolgendo insieme le diverse fasi del percorso:

- elaborazione delle rubriche delle competenze
- progettazione
- gestione dei processi formativi
- verifica e valutazione
- attestazione e certificazione.

Inoltre, tale collaborazione consente di valutare anche l'azione formativa in senso ampio e di validare e migliorare continuamente il dispositivo metodologico, le rubriche delle competenze e gli strumenti di gestione organizzativa e documentale. Si tratta, come più volte sottolineato, di evitare il dualismo tra teoria e pratica che risulta fortemente deleterio se si vuole effettivamente formare persone autenticamente competenti.

Nel contempo, va evitata la standardizzazione dei ruoli e dei percorsi e la caduta dell'attività in routine, per favorire l'efficacia formativa presso l'apprendista, ma anche per rendere possibile la crescita della consapevolezza e della metodologia gestionale delle risorse umane da parte dell'impresa e l'innovazione metodologica e didattica presso il Centro di Formazione Professionale.

L'approccio di corresponsabilità tra impresa e CFP deve potersi collocare entro una rete di standard e di pratiche che veda coinvolti anche sul piano formale le rispettive associazioni.

Tale intesa può assumere la forma di un marchio di qualità, tramite il quale i contraenti decidono di:

- condividere un approccio metodologico centrato su valori e criteri d'azione nella formazione di allievi apprendisti;
- condividere lo strumento chiave del lavoro formativo ovvero le rubriche delle competenze (che indicano traguardi, compiti, saperi essenziali e livelli);
- collaborare nella progettazione, nella erogazione e nella valutazione e certificazione dei percorsi formativi;
- delineare una metodologia di condivisione di prodotti, sussidi, pratiche didattico-formative;
- documentare e pubblicizzare il lavoro comune proponendolo presso le sedi istituzionali, gli attori sociali e culturali, le autorità nazionali ed europee come esperienza emblematica di formazione consistente, che vede integrati momenti informali, non formali e formali, nella logica della comunità di apprendimento.

Gli strumenti operativi

Tre sono gli strumenti operativi su cui si regge il metodo proposto:

a) Agenda dell'apprendista

L'agenda rappresenta lo strumento nel quale l'apprendista dà conto delle attività svolte, delle documentazioni rilevanti del proprio percorso e delle riflessioni effettuate.

Essa esprime il principio della centralità dell'apprendista nel processo formativo e mira a porre in evidenza la sua consapevolezza circa il cammino formativo, finalizzato ad una crescita di autonomia e responsabilità.

L'agenda viene quindi gestita direttamente dall'apprendista, è aggiornata di norma almeno ogni settimana sulla base delle schede previste per ogni fase dell'attività; è a sua volta oggetto di valutazione da parte dell'imprenditore e del tutor del Centro risorse.

b) Guida per l'imprenditore-maestro

La guida costituisce lo strumento con cui l'imprenditore-maestro progetta, gestisce, accompagna, verifica e valuta il percorso dell'apprendista nella prospettiva della sua crescita personale e qualificazione professionale.

Essa indica i passi e le attività che l'imprenditore pone in atto nelle diverse fasi del percorso, valorizzando il potenziale formativo del ruolo e dell'azienda, ma soprattutto scoprendo e mettendo a frutto i talenti dell'apprendista, soggetto principale dell'intervento.

La guida, tramite la compilazione di alcune schede di osservazione, verifica e valutazione, consente all'imprenditore di mantenere una visione unitaria e dinamica del percorso formativo, potendo così cogliere l'evoluzione del cammino apportando opportunamente correzioni, miglioramenti e passaggi di fase.

c) Manuale del Centro risorse

Il Centro risorse rappresenta il luogo – e nel contempo il servizio – reso dall'organismo formativo che assiste l'imprenditore-maestro e l'apprendista nell'esperienza in svolgimento, secondo un approccio unitario e di corresponsabilità.

L'attività del Centro consiste nella progettazione, nell'assistenza all'imprenditore, nella presa in carico dei vari aspetti del percorso formativo nelle diverse modalità possibili (corso in gruppo, accompagnamento individuale, formazione a distanza assistita), nella co-valutazione nei momenti previsti, infine nell'attestazione delle attività formative svolte dall'apprendista e dalla certificazione delle competenze e dei saperi appresi.

Un piano di lavoro

Sulla base di quanto esposto, è possibile realizzare progetti di formazione per apprendisti, sulla base dei seguenti obiettivi:

- Rilanciare l'istituto dell'apprendistato come occasione di apprendimento sostanziale sulla base di una concezione culturale e formativa del lavoro.
- Orientare i giovani verso il lavoro e la cultura del lavoro.
- Dare valore all'investimento umano e al capitale umano dell'apprendista.
- Rimotivare la partecipazione degli apprendisti e delle imprese alle azioni formative di apprendistato.
- Promuovere un approccio formativo olistico, partecipato, dinamico, che consideri in modo unitario, sulla base di un piano formativo organico, occasioni formali, informali e non formali di apprendimento, valorizzando le diverse modalità di apprendimento proposte all'apprendista.
- Riferire il piano formativo ad un elenco di risultati di apprendimento descritti sotto forma di competenze articolate in abilità e conoscenze.
- Certificare le acquisizioni ottenute sotto forma di padronanza delle competenze acquisite, riferite ai livelli EQF.
- Sviluppare una stretta alleanza formativa tra aziende e Centri di Formazione Professionale sulla base di una piena corresponsabilità del progetto formativo in tutte le sue fasi.
- Rendere possibile il trasferimento della sperimentazione e del prototipo nei diversi ambiti e territori nazionali.

Le fasi del progetto sono:

A) Progettazione dell'intervento sperimentale.

Questa azione prevede una prima macroprogettazione e condivisione del progetto a partire dai risultati di apprendimento individuati sotto forma di competenze articolate in abilità e conoscenze.

B) Definizione di una procedura sperimentale.

Nel definire la procedura sperimentale vanno assicurati i seguenti risultati:

- le evidenze finali delle competenze ed i livelli di padronanza da parte della persona che ne è titolare;
- i saperi essenziali ed i compiti che delineano il cammino formativo della persona (questo punto ed il precedente si realizzano tramite rubriche delle competenze);
- il percorso formativo sotto forma di Unità di Apprendimento nelle quali si alternano le diverse occasioni proposte all'apprendista (visite, incontri e testimonianze, affiancamento, gestione di compiti, gestione di progetti, ricerca e lettura di testi, gestione di dati e statistiche, docenza da parte di formatori ed esperti, presentazione di elaborati e progetti) con una modalità innovativa e coinvolgente del datore di lavoro/tutor sia nel percorso interno che esterno di formazione;
- la valutazione attendibile e la certificazione delle competenze.

C) Formazione essenziale degli attori di lavoro delle aziende coinvolte.

È necessario trasferire ai datori di lavoro (titolari o tutor aziendali) alcuni saperi minimi e competenze in merito a:

- normativa dell'apprendistato,
- aspetti psico pedagogici con particolare riferimento ad adolescenti e giovani,
- aspetti metodologici didattici relativi all'apprendimento tramite esercizio di ruolo,
- fonti di informazione e modalità di collaborazione (compreso il marchio di qualità).

D) Definizione di un percorso istituzionale ottimale.

Si intende evidenziare all'interno della normativa vigente (nazionale e regionale) il percorso ottimale che possa portare al successo della sperimentazione andando a individuare le risorse e i canali più opportuni, compreso il dispositivo relativo al marchio di qualità.

E) Definizione del progetto in base alle tipologie di destinatari ed ai settori coinvolti.

Si intende tenere conto dei settori coinvolti e delle tipologie di destinatari a cui si rivolge il progetto, avendo anche un'attenzione alla dimensione di genere e alla multietnicità dei destinatari.

F) Elaborazione di alcuni prototipi di esperienze pilota di cui almeno uno nell'ambito dell'apprendistato in diritto-dovere di istruzione e formazione, ed almeno un altro nell'apprendistato professionalizzante.

G) Valutazione attendibile e certificazione delle competenze degli apprendisti.

Elaborazione di modalità di valutazione attendibile, tramite prove reali ed evidenze delle competenze, ed inoltre di certificazione degli esiti formativi in riferimento ai livelli di padronanza delle competenze acquisite da parte degli apprendisti.

H) Riconoscimento della capacità formativa dell'azienda.

Studio di una modalità di riconoscimento della capacità formativa delle singole aziende (e quindi dei titolari e/o tutor) anche in base a eventuali codici di comportamento elaborati dalle associazioni di categoria.

I) Monitoraggio in itinere e finale della sperimentazione.

Si prevedono momenti di monitoraggio in itinere e finale in merito alle azioni formative previste nel progetto.

J) Rapporto finale e trasferibilità del prototipo.

Si prevede la redazione di un rapporto finale in merito agli esiti della sperimentazione e la messa in atto di azioni di trasferibilità del modello sperimentato.

Bibliografia e sitografia

Volumi

- Arendt H. (1999), *Vita Activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano.
- Bertagna G. (2006), *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino, Soveria Mannelli.
- Bocca G., *Pedagogia del lavoro. Itinerari*, La Scuola, Brescia, 1998.
- Bruner J.S., *Verso una teoria dell'istruzione*, Armando, Roma, 1999.
- Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. *Rapporto Giovani. Sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, il Mulino, 2007.
- Carinci F. (2012), *E tu lavorerai come apprendista. L'apprendistato da contratto «speciale» a contratto «quasi unico»*, CEDAM, Milano.
- CIOFS/FP – CNOS-FAP (2004), *Linee guida per la realizzazione di percorsi organici nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale*, Roma.
- Dewey J., *Democrazia ed educazione*, Sansoni, Milano, 2004.
- Franchini R. - R. Cerri (2005), *Per un'istruzione e formazione professionale di eccellenza. Un laboratorio per la riforma del sistema educativo*, FrancoAngeli, Milano.
- Gay G; Nicoli D. (2008), *Sistemi di istruzione e formazione professionale a confronto. Francia, Germania, Inghilterra, Svizzera*, Guerini e Associati, Milano.
- Ghirelli M. (2011), *Il diritto al lavoro possibile. La riforma del sistema di gestione amministrativa del mercato del lavoro ed i nuovi servizi per l'impiego in Italia*, Angeli, Milano.
- Meghnagi S. (2012), *Il sapere che serve. Apprendistato, formazione continua, dignità professionale*, Donzelli, Roma.
- Giovanni Paolo II, *Laborem exercens*, Editrice Vaticana, Roma, 1981.
- Giugni G., *La programmazione didattica in prospettiva sociale*, Giunti & Lisciani, Teramo, 1987.
- ISFOL (2012), *Gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione. L'indagine sul territorio*, Roma.
- ISFOL (2013), *XIV Rapporto sull'Apprendistato*, Roma.
- Jonas H., *Il principio responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica*, Einaudi, Torino 1990.
- Le Boterf G., *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris, Editions d'Organisation, 2000.
- Lévinas E. (1972), *Humanisme de l'autre homme*, Fata Morgana, Paris.
- Magnani M. (2009), *Diritto dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Mazzeo R., *L'organizzazione efficace dell'apprendimento*, Erickson, Trento, 2005.
- Ministro del lavoro e delle Politiche sociali (2012), *Monitoraggio sull'apprendistato - XIII Rapporto*, Roma.
- Nanni A., *Una nuova Paideia. Prospettive educative per il XXI secolo*, EMI, Bologna 2000.
- Natale E. (2012), *La riforma del mercato del lavoro*, Maggioli, Santarcangelo di Romagna (RN).
- Nicoli D., *Il lavoratore coinvolto*, Vita e Pensiero, Milano, 2009.
- Papa D. (2009), *Il contratto di apprendistato contributo alla ricostruzione giuridica della fattispecie*, Giuffrè, Milano.
- Reyneri E. (2012), *Sociologia del mercato del lavoro*, II voll., Il Mulino, Bologna.
- Confcommercio, *Rapporto annuale sul mercato del lavoro: l'apprendistato*, Roma, gennaio 2014.

- Totaro F. (1998), *Non di solo lavoro. Ontologia della persona ed etica del lavoro nel passaggio di civiltà*, Vita e Pensiero, Milano.
- Woitila K. (2009), *Metafisica della persona*, Bompiani, Milano.
- Unione europea (2006), *Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE)*.
- Vigotszky L.S. (1990), *Pensiero e linguaggio*, Laterza, Bari.
- Wenger E. (1998), *Communities of practice: learning, meaning and identity*, Cambridge University Press, London.
- Wiggins G. (1993), *Assessing student performance: Exploring the purpose and limits of testing*, CA: Jossey-Bass., San Francisco.

Articoli

- Balandi G.G. – Treu T., *Commento al Titolo I della legge 1 giugno 1977, n. 285*, in T. Treu (a cura di), *Commento ai provvedimenti per l'occupazione giovanile*, in “Le nuove leggi civ. comm.”, 1978.
- Bertagna G., *L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*, Dir. Relaz. Ind., 2009, 04.
- Carminati E., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 176 del 2010*.
- ADAPT , Boll. Spec., 18, 2010.
- Casotti A. - Gheido M.R., in *Diritto e Pratica del Lavoro n. 46/1999*.
- D'agostino S., “*La formazione formale in impresa nella regolamentazione ad opera delle Regioni e delle Province autonome*”, in Dir. Rel. Ind., 2009, 04.
- Garilli A., *La riforma del mercato del lavoro al vaglio della Corte costituzionale*, in G.Cost., 2005.
- Menghini L., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante*, in *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, a cura di M. Brollo - M.G. Mattarolo - L. Menghini, Ipsoa, 2004.
- Tiraboschi M., *L'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione dopo la legge n.133 del 2008*, in D.R.I., 2008, n.4, p. 1055
- Varesi P.A., *Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive. Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, Dir. Relaz. Ind., 2009, 04.
- Varesi P.A., *Principi, criteri e linee guida per la costruzione del nuovo apprendistato*, in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, 2004.
- Garofalo D., *Il nuovo apprendistato. Le novità del d.lgs. 14 settembre, n. 167*, Convegno del 29 Novembre 2011Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Mura M., *Il nuovo apprendistato – le novità del d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167- disciplina transitoria ed apparato sanzionatorio*, Convegno del 29 Novembre 2011, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Varesi P.A., *Il nuovo apprendistato. Le novità del d.lgs. 14 settembre, n. 167*, Convegno del 29 Novembre 2011, Piacenza, Università Cattolica del Sacro Cuore.
- Il Sole 24 Ore di lunedì 25 novembre 2013
- Il Sole 24 Ore di martedì 1 aprile 2014
- Il Sole 24 Ore di giovedì 17 aprile 2014
- Il Sole 24 Ore di venerdì 18 aprile 2014

Articoli reperibili on-line

- *Apprendistato guida alle novità del Testo Unico*, Guida de il sole 24ore, realizzata in collaborazione con Umana S.p.a, 2011.
- *Apprendistato: un sistema plurale - X rapporto di monitoraggio*, Isfol, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.G. per le politiche per l'orientamento e la formazione.
- Camera R., *Il regime transitorio ed il regime sanzionatorio nel nuovo Testo Unico per l'apprendistato*, in *La lente sul fisco*, n. 438 del 17/11/2011, p.1 e ss.
- Cannioto A. – Maccarone G. – *Analisi di Michele Tiraboschi, Apprendistato, transizione per sei mesi*, 12 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it. CEDEFOP, Terminology of vocational training policy, Luxembourg, 2004.
- De Cesari M. C. – Maccarone G., *Arriva il contratto per gli studi professionali: tutte le novità con gli aumenti e il nuovo apprendistato*, 30 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.
- EUROSTAT, *Continuous Vocational Training Survey (2005)* Eurostat Newrelease Euroindicators, 31/2011 – 1 Marzo 2011.
- Falasca G., *Apprendistato possibile anche part-time*, 30 novembre 2011, dal sito www.ilsole24ore.it.
- Guglielmo A., *Il nuovo apprendistato periodo transitorio*, riv. Contratti Collettivi e Tabelle, 11/2011, p. 16 e ss.
- *Indagine conoscitiva sul mercato del lavoro tra dinamiche di accesso e fattori di sviluppo*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Enrico Giovannini, XI Commissione permanente "Lavoro Pubblico e Privato" della Camera dei Deputati, Roma, 7 giugno 2011.
- Massi E., *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato*, in riv. La Circolare di lavoro e previdenza, n. 44, 2011, p. 18 e ss..
- Massi E., *Contratto di apprendistato e preavviso*, in riv. La circolare del lavoro e previdenza, n. 43, 2011, p. 7 e ss.
- Massi E., *Apprendistato per i lavoratori in mobilità*, in riv. La Circolare di lavoro e previdenza, n. 42, 2011, p. 8.
- Massi E., *Incentivi alle assunzioni di personale dopo la legge di stabilità*, in Dir. Prat. Lav., n. 48/2011.
- Massi E., *Il nuovo apprendistato e l'obiettivo del rilancio dell'occupazione giovanile*, dal sito www.dplmodena.it.
- Millo A., *Il nuovo apprendistato: quesiti e casi pratici*, in riv. La circolare di lavoro e previdenza, n. 40, 2011, p. 8 e ss.
- Rustico L., *Apprendistato in Italia: stato dell'arte*, dal sito www.fareapprendistato.it.

Siti istituzionali

- www.fareapprendistato.it
- www.nuovoapprendistato.gov.it