

1. L'attuazione del Testo Unico sull'Apprendistato

1.1 Disciplina generale dell'apprendistato

Il Testo Unico sull'Apprendistato (TUA), all'art. 2, assegna alle Parti sociali il compito di definire, mediante la stipula di appositi Accordi interconfederali ovvero di Contratti collettivi di lavoro, la disciplina generale del contratto di apprendistato. Com'è noto, dopo un periodo transitorio previsto per "allineare" le regolamentazioni regionali e le discipline contrattuali al nuovo regime, dal 25 aprile 2012 il Testo Unico è divenuto il riferimento normativo per la stipula e la gestione dei contratti di apprendistato.

Nelle previsioni dell'art. 2 del TUA, la definizione della nuova disciplina da parte della contrattazione collettiva è stata affidata in via principale ad Accordi interconfederali, con l'obiettivo di favorire una maggiore omogeneità del sistema. E, in effetti, nel mese precedente all'entrata in vigore del TUA sono stati siglati vari Accordi – per le imprese aderenti a Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confservizi, per le cooperative, per le aziende iscritte a sindacati autonomi quali CIFA e UNCI -, mentre quello per le imprese artigiane è intervenuto il 3 maggio 2012. Su questo nucleo centrale di regolamentazione, si innestano poi i vari Contratti/Accordi collettivi specifici dei singoli settori.

Complessivamente per l'attuazione del TUA le Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno sottoscritto più di 50 Accordi e Contratti nazionali, di cui 36 sono stati presi in considerazione nel presente Rapporto, al fine di analizzare i principali aspetti della disciplina in materia di apprendistato definita dalle Parti sociali.

Tutti gli Accordi e i CCNL esaminati regolamentano la tipologia di apprendistato professionalizzante, mentre soltanto un terzo di essi si occupa anche dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e un numero ancora più limitato di Accordi e CCNL (poco meno di 1/5) fa riferimento all'apprendistato di alta formazione e ricerca. Inoltre, la maggior parte degli Accordi e dei Contratti nazionali che considera l'apprendistato per la qualifica e per l'alta formazione demanda la disciplina di queste tipologie alla contrattazione di secondo livello o a successivi accordi tra le Parti sociali.

Gli Accordi interconfederali analizzati si riferiscono all'agricoltura, all'industria, alle piccole e medie imprese, all'artigianato, al terziario-distribuzione-servizi e alle cooperative. Gli altri Accordi di riordino della disciplina dell'apprendistato e i rinnovi dei CCNL esaminati riguardano i settori/comparti dell'artigianato, del terziario, degli alimentaristi, del tessile, dei trasporti, del credito, dell'edilizia e della chimica. L'elenco completo, con l'indicazione della data di stipula e delle Parti contraenti, è riportato in allegato al presente Rapporto.

La maggior parte degli Accordi interconfederali presi in esame si limita sostanzialmente a recepire quanto previsto dal TUA e rinvia per la disciplina di dettaglio ai singoli Contratti collettivi. E' quindi dall'esame degli Accordi per il riordino della disciplina contrattuale in materia di apprendistato e dai rinnovi di CCNL, sottoscritti successivamente al 25 ottobre 2011, che emergono le scelte, spesso molto diverse, adottate dalle Parti sociali per definire gli aspetti specifici del contratto di apprendistato.

I principali aspetti disciplinati dagli Accordi e dai CCNL riguardano: l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista, il tutor o referente aziendale, il Piano Formativo Individuale (PFI), il ricorso ai Fondi paritetici interprofessionali, il riconoscimento e la valorizzazione dei titoli e delle competenze acquisite dall'apprendista e il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere.

Il TUA prevede la “possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato l’apprendistato”. In alternativa è prevista la possibilità di “stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura percentuale e in modo graduale all’anzianità di servizio”.

Per quanto riguarda l’inquadramento, in quasi tutti gli Accordi interconfederali sono state recepite le disposizioni del TUA, rinviando per la disciplina di dettaglio alla contrattazione collettiva¹.

La disciplina prevista negli altri Accordi e nei CCNL esaminati, relativa all’inquadramento e alla retribuzione degli apprendisti, è riportata nel box che segue.

Artigianato

La retribuzione è quella prevista dai CCNL. Relativamente ai soli semestri per i quali è previsto il sottoinquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, la retribuzione dell’apprendista è determinata applicando la corrispondente percentuale. In particolare, gli apprendisti inseriti nei livelli 2 e 3 (di solito i più bassi) percepiranno la retribuzione di riferimento di un livello inferiore per tutto il periodo formativo, quelli inseriti nei livelli medi 4 e 5 percepiranno la retribuzione di riferimento di un livello inferiore per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà, gli apprendisti inseriti nei livelli, di solito i più alti, 6 e 7 percepiranno la retribuzione del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per il restante periodo.

Commercio

La prima metà del periodo di apprendistato è di 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l’apprendistato; per la seconda metà del periodo di apprendistato è di un livello inferiore; alla fine del periodo di apprendistato il livello è quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Turismo

La retribuzione, che non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello, è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni, le quali permangono anche in caso di conferma anticipata dell’apprendista: primo anno 80%, secondo anno 85%, terzo anno 90%, dal quarto anno 95%.

Legno

L’apprendistato può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri. L’inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati: nel primo periodo, due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto; nel terzo e ultimo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al livello massimo possibile AE2 saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall’inizio del secondo periodo di apprendistato. La retribuzione non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale

¹ Accordi interconfederali sull’apprendistato sottoscritti da: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, del 18 aprile 2012; Confapi, Cgil, Cisl e Uil, del 20 aprile 2012; AGCI, Confcooperative e Legacoop, Cgil, Cisl e Uil del 19 aprile 2012; Confservizi e Cgil, Cisl e Uil, del 24 aprile 2012.

per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

Ceramica

La retribuzione dell'apprendista per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione è fissata nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più indennità di posizione organizzativa), in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

Studi professionali

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in percentuale rispetto ai parametri retributivi fissati dal contratto, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio. In particolare, per i primi 12 mesi la retribuzione è al 70%, dal 13° al 24° mese all'85%, per i mesi successivi al 93%. La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello d'inquadramento (profilo professionale per il quale è svolto l'apprendistato).

Cemento

Gli apprendisti destinati ad essere inseriti al livello 2 percepiranno la retribuzione del livello 1 per tutto il periodo formativo, i destinati al livello 3 avranno la retribuzione del livello 2 per tutto il periodo, i destinati al livello 4 prenderanno la retribuzione del livello 3 per metà periodo e del livello di destinazione per l'altra metà, i destinati al livello 5 percepiranno la retribuzione del livello 4 per metà periodo e del livello di destinazione per l'altra metà, i destinati ai livelli 6 e 7 avranno la retribuzione del livello 5 per metà periodo e del livello 6 per l'altra metà.

Autotrasporto

Prevede la stessa disciplina del CCNL PMI Cemento.

Agricoltura

Gli apprendisti sono inquadrati due livelli sotto quello di destinazione finale nel primo periodo; un livello sotto quello di destinazione finale nel secondo periodo e a livello di destinazione finale nel terzo periodo. Agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli, considerata la durata continuativa del rapporto di lavoro, sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Anche per gli apprendisti impiegati vale lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

Credito

L'apprendistato è finalizzato al conseguimento di una qualifica corrispondente ai soli profili rientranti nella terza area professionale e alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. Per quanto riguarda la retribuzione, trova applicazione quanto previsto dall'Accordo del 19 gennaio 2012, di rinnovo del CCNL del dicembre 2007, relativo all'attribuzione di un livello retributivo di inserimento professionale per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione, nella terza area professionale, 1° livello retributivo.

Un altro principio stabilito dal TUA riguarda la “presenza di un tutore o referente aziendale”.

A questo proposito quasi tutti gli Accordi interconfederali² e alcuni altri Accordi³ si limitano ad affermare che nel piano formativo individuale “sarà individuato un tutore/referente aziendale, inserito nell’organizzazione dell’impresa, quale figura di riferimento per l’apprendista, in possesso di adeguata professionalità”.

Quasi tutti gli Accordi prevedono che il tutor aziendale (ove diverso dal titolare dell’azienda stessa) debba possedere un livello d’inquadramento pari o superiore a quello che l’apprendista è destinato a conseguire e che debba seguire l’attuazione del PFI che egli stesso contribuisce a stilare, in linea con le previsioni ormai consolidate del DM 22/2000.

Inoltre, alcuni Accordi e CCNL specificano che il tutor deve avere acquisito specifiche competenze per quanto riguarda il contesto normativo, l’accoglienza degli apprendisti, la pianificazione dei percorsi, la valutazione dei progressi e dei risultati dell’apprendimento⁴, anche a seguito della frequenza di appositi corsi di formazione⁵; altri si limitano ad affermare che “per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato dovrà essere accompagnato da un tutor”⁶.

Alcuni Accordi di settore prevedono che l’azienda che decida di utilizzare una struttura esterna di formazione possa avvalersi di un tutor esterno⁷.

Per quanto riguarda l’Accordo relativo alle Agenzie Interinali, durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall’Agenzia per il lavoro ed uno indicato dall’impresa utilizzatrice. L’Agenzia per il lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all’utilizzatore. Il tutor nominato dall’utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel PFI e che possiedono competenze adeguate e un livello d’inquadramento pari o superiore a quello che l’apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor di agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell’Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell’apposito Albo istituito presso FormaTemp. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare da un’esperienza professionale - di durata non inferiore a due anni - acquisita, in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, della fornitura di lavoro temporaneo, della ricollocazione professionale, dei servizi per l’impiego, della formazione professionale, dell’orientamento, della mediazione tra

² Accordi interconfederali sull’apprendistato sottoscritti da: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, del 18 aprile 2012; Confapi, Cgil, Cisl e Uil, del 20 aprile 2012; AGCI, Confcooperative e Legacoop, Cgil, Cisl e Uil del 19 aprile 2012; Confservizi e Cgil, Cisl e Uil, del 24 aprile 2012.

³ Accordo nazionale industria calzaturiera sull’apprendistato del 19 aprile 2012; Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante del 24 aprile 2012.

⁴ Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato nel settore del credito, del 24 aprile 2012; CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e d’inserimento lavorativo, del 16 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordi sulla disciplina dell’apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 29 novembre 2011.

⁵ Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordo sull’apprendistato professionalizzante nel settore del legno, del 19 aprile 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; Accordo sull’apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato nel settore della ceramica, del 17 luglio 2012.

⁶ Accordo per la disciplina contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante e di alta formazione per le Agenzie marittime raccomandatarie, Agenzie aeree e mediatori marittimi, del 23 aprile 2012.

⁷ Accordi sull’apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; Accordi di riordino complessivo della disciplina dell’apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; Accordi sulla disciplina dell’apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i lavoratori delle imprese della distribuzione cooperativa, del 13 giugno 2012.

domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali. Nei casi di apprendistato con unico utilizzatore, per ogni tutor di agenzia si prevede un limite di 25 apprendisti, qualora gli stessi svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda e di 20 apprendisti negli altri casi. Invece per l'apprendistato con più utilizzatori, si prevede per ogni tutor di agenzia un limite di 18 apprendisti, qualora tutti svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda, e di 10 apprendisti negli altri casi.

Alcuni CCNL prevedono che al tutor possa essere riconosciuta dall'impresa un'indennità mensile, variabile secondo la lunghezza del periodo di apprendistato e/o del numero di apprendisti seguiti⁸.

L'art. 2 del Testo Unico stabilisce l'obbligo di redigere un Piano Formativo Individuale (PFI) entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

La maggior parte degli Accordi e dei Contratti esaminati, accogliendo l'indicazione del Testo Unico, prevede che i PFI siano redatti secondo un format allegato, ovvero sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli Enti bilaterali. Nei PFI devono essere indicati i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor/referente aziendale inserito nell'organizzazione dell'impresa. Sovente è, inoltre, previsto che il PFI definisca la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in coerenza con la qualifica professionale da conseguire, ai sensi del sistema d'inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda⁹.

Nei CCNL PMI cemento e PMI autotrasporto si prevede che il PFI contenga il bilancio di competenze e il percorso formativo, diviso in aziendale ed extra aziendale, con l'indicazione degli obiettivi previsti. Al piano formativo deve seguire un piano individuale di dettaglio che indichi le specifiche del percorso, le competenze possedute dall'apprendista e quelle da acquisire, il nome del tutor. Il piano è modificabile in corso d'opera, previo accordo di tutte le Parti.

Solitamente il PFI è redatto dal tutor aziendale, d'intesa col tutor incaricato dall'Ente formativo esterno (dedicato all'erogazione della formazione di base e trasversale) ed è sottoscritto dal rappresentante legale dell'impresa, dai due tutor, oltre che dall'apprendista stesso, secondo le modalità di un vero e proprio "patto formativo". L'Accordo per i lavoratori in somministrazione stabilisce che il PFI sia predisposto dall'Agenzia per il lavoro, congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore.

I CCNL dell'artigianato prevedono che il PFI possa essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa, anche su istanza del tutor. Sono fatte salve le disposizioni, eventualmente previste negli Accordi interconfederali regionali, in materia di richiesta all'Ente bilaterale territoriale di parere di conformità sul PFI predisposto dall'impresa. Nell'Accordo per il settore gomma-plastica, si prevede che, in caso di sopravvenute esigenze organizzative e/o produttive, il PFI possa essere modificato nel corso del rapporto di apprendistato, con il consenso dell'apprendista, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale.

Alcuni Accordi prevedono che le Parti stipulanti possano affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dei PFI alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nell'Accordo¹⁰. L'Accordo per i lavoratori in somministrazione prevede che il PFI sia sottoposto, entro 30 giorni dall'inizio della missione, al parere di conformità del Fondo per la formazione dei

⁸ CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; tutti i CCNL di categoria del comparto artigianato.

⁹ Si tratta degli Accordi interconfederali sottoscritti da Confindustria, Confapi, AGCI, Confcooperative e Legacoop e Cgil, Cisl e Uil; degli Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; dell'Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante, del 24 aprile 2012.

¹⁰ In particolare, gli Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; gli Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012.

lavoratori in somministrazione - Forma.Temp. Inoltre, il PFI deve essere trasmesso per conoscenza alle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) competenti per territorio.

Il TUA prevede che la formazione effettuata e le competenze acquisite dall'apprendista siano registrate nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del D.lgs 276 del 2003, a cura dell'impresa.

In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, in molti casi le Parti hanno definito un format per la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita. I format, allegati agli Accordi/CCNL devono essere sottoscritti dal tutor, dall'apprendista e dal datore di lavoro e devono contenere:

- i dati dell'apprendista e dell'impresa;
- l'elenco delle competenze acquisite, ciascuna delle quali descritta anche in base alla durata della formazione (ore/periodo);
- le modalità di erogazione della formazione.

In alcuni Accordi e CCNL¹¹ si prevede che, in assenza del libretto formativo del cittadino, la formazione e la qualifica raggiunta siano registrate anche attraverso supporti informatici e fogli firma. Gli Accordi sottoscritti per il settore del commercio stabiliscono che i fogli firma siano trasmessi, entro 5 giorni, all'Ente bilaterale ed al competente Centro per l'Impiego.

Nel settore del legno le competenze acquisite nei percorsi di formazione formale e non formale devono essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le Parti contrattuali.

Interessante è il caso dell'Accordo del settore della Ceramica dove, in attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, le imprese registreranno le azioni formative, realizzate successivamente al 1° gennaio 2013, nel libretto formativo del lavoratore (Portfolio del lavoratore ceramico) secondo modalità appositamente definite. Le attività formative e le competenze acquisite saranno registrate su un programma informatico dedicato e la loro attestazione sarà a cura del datore di lavoro, che provvederà anche alla compilazione, all'aggiornamento e alla conservazione del Portfolio. Una copia cartacea del libretto sarà consegnata al lavoratore con cadenza annuale e alla cessazione del rapporto di lavoro. Il Portfolio è costituito da tre parti: l'anagrafica dell'azienda, l'anagrafica del lavoratore e i contenuti essenziali della formazione. Le competenze acquisite e registrate potranno essere certificate, su iniziativa del lavoratore, nel quadro dei sistemi regionali di certificazione.

Nel caso dei lavoratori apprendisti in somministrazione, al termine del periodo di apprendistato, l'Agenzia attesterà l'avvenuta formazione, dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale e comunicherà a Forma.Temp, entro 5 giorni, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione dovrà essere inviata per conoscenza alla Commissione Sindacale Territoriale (CST) competente per territorio.

Gli Accordi e i Contratti esaminati prevedono il riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato.

In particolare, l'apprendistato effettuato presso altre aziende viene generalmente computato ai fini della riduzione, sino al massimo di un terzo, dell'intera durata del periodo di apprendistato prescritto dagli Accordi, purché, ovviamente, la formazione si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, è generalmente tenuto a registrare la

¹¹ Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 29 novembre 2011; CCNL PMI autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; tutti i CCNL di categoria del comparto artigianato.

formazione svolta dall'apprendista. Tale dichiarazione, sottoscritta dal precedente datore di lavoro, viene presentata dal lavoratore all'atto della nuova assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese, riferiti alla stessa qualifica.

Il Testo Unico prevede (art. 2, comma 3) che, ad esclusione delle imprese artigiane, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione del lavoro, non può superare il 100% delle maestranze qualificate e specializzate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per quanto riguarda il numero degli apprendisti assumibili e le condizioni necessarie per la stipula di nuovi contratti, alcuni Accordi si sono limitati a recepire quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 2 del TUA, molti altri, invece, hanno posto dei veri e propri limiti percentuali all'assunzione di apprendisti. E' il caso, ad esempio, del settore del commercio, dove le imprese non possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime imprese. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Nel settore del turismo il datore di lavoro non può assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% (80% nel caso di aziende aderenti a Confindustria) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Nell'ambito dei settori della gomma-plastica, della ceramica e del credito non si possono assumere apprendisti qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti.

Nel CCNL degli studi professionali, per assumere apprendisti il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Nelle PMI del cemento l'assunzione di apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Nel settore dell'autotrasporto, il datore di lavoro per assumere apprendisti deve avere mantenuto in servizio almeno il 70% (o il 60% nel caso del CCNL sottoscritto dalla Federazione Autonoma dei Sindacati Autonomi dei Trasporti - FAST-ConfSAL) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

In tutti i CCNL dell'artigianato possono esercitare la facoltà di assunzione di lavoratori in apprendistato esclusivamente le aziende che al momento della stipulazione del contratto abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. L'apprendista può essere assunto anche in forma part-time con un minimo di 24 ore settimanali.

Tutti i menzionati Accordi prevedono che, nel conteggiare la percentuale degli apprendisti con contratto scaduto, non debbano essere computati i dimissionari, i licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali (in particolare nel turismo) che possono esercitare il diritto di precedenza.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, nel caso di apprendistato con più utilizzatori, ciascuna Agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione con contratto a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori a tempo indeterminato, potrà comunque essere assunto un numero massimo di tre apprendisti. Inoltre si prevede l'obbligo di conferma in servizio a tempo indeterminato del 60% del totale degli

apprendisti in formazione, a valere sia sull'Agazia che sulle assunzioni dell'utilizzatore, oppure del solo 50% a valere sulle conferme in servizio da parte dell'Agazia.

1.2 L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1.2.1 La disciplina nazionale

L'apprendistato professionalizzante, regolamentato fino al 25 ottobre 2011¹², dal d.lgs. n. 276/2003, art. 49, è ora normato dall'art. 4 del d.lgs. 167/2011, in forma di contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. La nuova disciplina intende fornire uno strumento per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, evitando però l'intreccio normativo tra legge dello Stato e legge regionale che aveva di fatto caratterizzato la precedente disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Per l'apprendistato professionalizzante, il d.lgs. n. 167/2011 ha sostituito il previgente sistema di tipo pubblicistico con un nuovo sistema di tipo privatistico-contrattuale. Conformemente a questo impianto, l'art. 4 pone sotto la responsabilità dell'azienda la formazione professionalizzante che, insieme alla retribuzione, costituiscono la prestazione del datore di lavoro.

Nello specifico, il Testo Unico presuppone un'integrazione tra:

- una formazione di tipo professionalizzante o di mestiere, disciplinata dalla contrattazione collettiva e svolta sotto la responsabilità dell'azienda. Tale offerta è da intendersi obbligatoria e a carico dell'impresa, senza escludere la possibilità che le Regioni, nell'ambito della loro responsabilità e autonomia, possano prevedere forme di finanziamento o altre agevolazioni;
- l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un massimo di 120 ore complessive sui tre anni. La disciplina e la programmazione dell'offerta formativa pubblica sono rimesse alle Regioni e alle Province Autonome, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Fra le disposizioni generali, si prevede l'estensione dell'apprendistato anche al settore pubblico. Tale previsione non ha tuttavia avuto ancora concreta applicazione, in mancanza della specifica regolamentazione, che avrebbe dovuto essere definita, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del TUA, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

E' confermata la fascia d'età dei soggetti che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (18-29 anni, 17 anni per i possessori di qualifica professionale). Il comma 5 dell'art. 4 del TUA, prevede che si possano adottare specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

Il comma 4 dell'art.7 prevede la possibilità per i datori di lavoro di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Anche se la normativa non prevede alcuna preclusione nella scelta della tipologia di apprendistato per l'assunzione dei lavoratori in mobilità, appare evidente che le finalità previste dal citato comma 4 possano essere conseguite con l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, da

¹² La data indicata è quella di entrata in vigore del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. A partire da tale data decorre il regime transitorio, in cui convive la precedente regolamentazione con alcune disposizioni nuove (Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 29 del 2011), e, sempre a partire da tale data, decorrono i sei mesi per il passaggio in toto alla nuova disciplina.

utilizzare per la ricollocazione di coloro che, a vario titolo, risultano iscritti nelle liste di mobilità, con o senza godimento dell'indennità. L'assunzione di questi lavoratori consente ai datori di lavoro di usufruire di vantaggi anche di natura contributiva.

Dall'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011 fino al 25 aprile 2012, in attesa della definizione dei necessari provvedimenti attuativi da parte delle Regioni e della contrattazione collettiva, trovavano applicazione ancora le regolazioni vigenti. Al termine di questo periodo, l'unica disciplina applicabile è quella del Testo Unico dell'Apprendistato.

1.2.2 La regolamentazione regionale

Come anticipato, il d.lgs. 167/2011 affida alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dell'offerta pubblica relativa alla formazione di base e trasversale, interna o esterna all'azienda. Alla data del 30 novembre 2012 quasi tutte le Regioni hanno adottato la disciplina¹³ per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, recependo la nuova normativa¹⁴ contenuta nel Testo Unico. Manca all'appello – come si rileva anche dalla cartina riportata – la Provincia Autonoma di Trento, dove comunque è in corso la concertazione a livello territoriale e intanto è stata apportata una modifica al *Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013* inserendo la possibilità di finanziare gli interventi di formazione di base e trasversale per gli apprendisti assunti a partire dal 25 aprile 2012.

Figura 1: Attuazione regionale dell'art. 4 del d.lgs. 167/2011



I provvedimenti emanati dalle diverse amministrazioni per l'implementazione dell'art. 4 del TUA - riportati in allegato al presente Rapporto di monitoraggio - sono vari, per numerosità e natura:

- per alcune Regioni l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante è stata operata attraverso un unico provvedimento, ad esempio di approvazione di un'intesa con le Parti sociali (Sicilia) o di portata più ampia, contenente anche la definizione degli standard di contenuto per

¹³ Cfr. allegato normativo.

¹⁴ La Provincia Autonoma di Trento ha avviato un confronto con le Parti sociali per il recepimento della nuova normativa sull'apprendistato.

l'offerta formativa pubblica (Abruzzo); per altre, i provvedimenti già emanati per disciplinare il nuovo dispositivo e dare avvio all'offerta formativa di base e trasversale sono invece numerosi;

- in alcuni casi si è ritenuto di operare attraverso l'emanazione di una legge regionale, generalmente di modifica a un precedente provvedimento d'implementazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03; più spesso e con tempi più contenuti si è invece proceduto all'implementazione del nuovo dispositivo attraverso atti amministrativi di Giunta, emanati comunque a partire da un Protocollo d'intesa con le Parti sociali.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011, le Regioni hanno regolamentato l'offerta pubblica di formazione di base e trasversale generalmente con riferimento ai seguenti elementi:

- articolazione dell'impegno di formazione di base in relazione all'età e al titolo di studio dell'apprendista;
- modalità di attuazione della formazione esterna pubblica;
- eventuale possibilità di erogare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa, anche in raccordo con i Fondi paritetici interprofessionali e/o altri Enti bilaterali;
- definizione degli standard di contenuto;
- individuazione delle modalità di certificazione della formazione, eventuale registrazione sul Libretto formativo del cittadino.

In aggiunta agli elementi elencati, spesso si riscontrano nelle regolamentazioni regionali disposizioni relative alla predisposizione del Piano Formativo Individuale, alle caratteristiche e alla formazione per i tutor aziendali, ad eventuali servizi aggiuntivi che si offrono alle imprese a supporto della formazione in apprendistato. Infine, un'attenzione che si riscontra in tutti quei territori nei quali era avviato e consolidato un sistema di offerta pubblica di formazione ai sensi del d.lgs. n. 276/03 riguarda la definizione delle modalità di transizione al nuovo regime, con riferimento soprattutto agli apprendisti assunti fino alla data del 25 aprile 2012.

Il TUA stabilisce che le 120 ore di formazione di base e trasversale possano essere "calibrate" rispetto all'età e al titolo di studio dell'apprendista.

La maggior parte delle Regioni ha previsto un'articolazione del monte ore la cui durata è inversamente proporzionale al livello d'istruzione degli apprendisti, come nell'esempio che segue:

- 120 ore per gli apprendisti in possesso del solo diploma di scuola secondaria di primo grado o privi di titolo di studio;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario.

Non tutte le Regioni hanno stabilito gli stessi criteri in termini di ore. Ad esempio, nelle Marche, gli apprendisti in possesso di qualifica o di un titolo di scuola media superiore dovranno svolgere 100 ore di formazione, mentre gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario ne svolgeranno 80. In Toscana, invece, gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un diploma svolgeranno 90 ore complessive di formazione e coloro che hanno un diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di laurea, ne svolgeranno complessivamente 60.

Ulteriori riduzioni dell'impegno per la formazione di base e trasversale fanno invece riferimento al riconoscimento di "crediti" per aver già partecipato ad altre iniziative di formazione. Ad esempio, in Piemonte la formazione è ridotta di 4 ore per gli apprendisti in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza; in Basilicata i giovani in possesso di un certificato di qualifica regionale o di un titolo rilasciato nell'istruzione e formazione professionale non sono tenuti a frequentare la formazione di base e trasversale.

L'offerta formativa pubblica è, di regola, affidata a strutture generalmente accreditate per la macrotipologia "formazione continua", individuate in esito a procedure di evidenza pubblica. In

realtà, se pressoché tutte le Regioni che hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. n. 167/2011 hanno definito norme generali per l'attuazione dell'offerta formativa pubblica, solo alcune hanno anche dato avvio alle relative procedure attraverso specifici Avvisi. Si tratta per lo più di quelle amministrazioni dove era già operativa un'offerta consolidata, che talora viene reindirizzata per rispondere anche al fabbisogno degli apprendisti assunti ex TUA.

Molte Regioni hanno regolamentato la formazione prevedendo la possibilità di percorsi sia esterni che interni, spesso ripartiti in forma modulare a seconda dei temi. Nel caso del Friuli, ad esempio, sono previsti percorsi esterni all'azienda, erogati da soggetti formativi accreditati e individuati attraverso una procedura di selezione pubblica; i percorsi sono divisi in tre moduli, da 40 ore ciascuno, da realizzarsi durante la prima annualità o in due annualità (40 ore nel corso della prima e 80 nel corso della seconda annualità). Altre Regioni, come il Lazio, organizzano la formazione esterna in un catalogo di moduli formativi e trasversali, la cui erogazione spetta ai soggetti accreditati nel sistema regionale della formazione continua, con il concorso dei finanziamenti pubblici, nei limiti delle risorse disponibili.

La Regione Veneto sviluppa un'articolazione dei moduli formativi della durata di 40 ore ciascuno, che possono essere combinati in funzione della durata e delle esigenze dell'impresa e dell'apprendista. La formazione viene erogata secondo la modalità *learning week*, che prevede percorsi di 5 giornate lavorative consecutive, ciascuna della durata di 8 ore, anche in modalità residenziale. La legge regionale della Puglia stabilisce che la durata della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali è pari a sessanta ore per il primo anno, quaranta ore per il secondo anno e venti ore per il terzo anno di apprendistato.

In molte regolamentazioni regionali sono presenti disposizioni che definiscono le modalità attraverso le quali è possibile realizzare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa. Alle imprese è richiesto in primo luogo il rispetto degli standard di contenuto previsti dalle regolamentazioni regionali.

Alcune Regioni hanno individuato i criteri per stabilire la "capacità formativa" dell'azienda. Soltanto le aziende che rispondono a tali criteri possono svolgere la formazione di base e trasversale al proprio interno. Le Regioni Lazio, Sicilia e Abruzzo, ad esempio, riconoscono alle aziende la possibilità di erogare la formazione di base o trasversale internamente e sotto la propria responsabilità, a condizione che l'attività formativa abbia le seguenti caratteristiche:

- sia svolta intenzionalmente ed organizzata secondo i contenuti previsti dal piano formativo individuale;
- sia attuata mediante una specifica programmazione;
- sia monitorata e verificabile nella sua esecuzione;
- sia attestata la frequenza dell'apprendista;
- sia garantita dalla figura professionale del "tutore" o referente aziendale";
- sia impartita da formatori, interni o esterni all'impresa, dotati di idonea professionalità;
- sia svolta in luoghi idonei e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Al fine di realizzare la formazione interna, l'azienda, nel rispetto delle caratteristiche sopra enunciate, può organizzarsi anche in maniera integrata con altri datori di lavoro, eventualmente avvalendosi di soggetti terzi operanti nel settore della formazione.

In Veneto, l'azienda può svolgere la formazione di base e trasversale al suo interno soltanto se ha sedi in diverse regioni e in tal caso la formazione è interamente a suo carico, senza oneri per la Regione. In Campania è necessaria una certificazione regionale che attesti che all'interno della provincia in cui ha sede l'azienda di appartenenza non è prevista un'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze trasversali necessarie al conseguimento della qualifica richiesta e indicate nel Piano Formativo Individuale. In Basilicata e nelle Marche l'azienda, per erogare la formazione interna, deve ottenere il riconoscimento (accreditamento) della capacità formativa; in

Piemonte è necessaria un'autocertificazione degli standard minimi necessari, tramite una procedura on-line, che attesti la capacità formativa dell'azienda in questione.

Nel definire le modalità di implementazione dell'offerta di formazione di base e trasversale, le Regioni hanno individuato le aree di contenuto rispetto alle quali erogare la formazione. Generalmente, tali contenuti "recuperano" le indicazioni "tradizionali" della formazione per gli apprendisti (cfr. DM n. 179/1999), che vengono integrati con i contributi più recenti in materia di competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006. In alcuni casi, viene esplicitato il raccordo con il sistema regionale degli standard, come pre-requisito per la certificazione degli apprendimenti in esito ai percorsi.

In Lombardia, ad esempio, per la declinazione dei contenuti della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, vengono utilizzate le corrispondenti sezioni del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP) e le eventuali ulteriori competenze (di base e trasversali) del profilo di riferimento (individuato a seguito dell'allineamento dei profili formativi contrattuali con il QRSP), afferenti la sicurezza nell'ambiente di lavoro, l'organizzazione ed la qualità aziendale, le relazioni e la comunicazione in ambito lavorativo, i diritti e i doveri del lavoratore e dell'impresa.

Le stesse aree di contenuto sono considerate basilari per tutti gli apprendisti dalla Regione Piemonte, che prevede l'erogazione di due unità formative: "Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro – 16 ore" e "Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa – 24 ore". Inoltre, in Piemonte, per gli apprendisti in possesso di licenza media e di qualifica/diploma dovranno essere erogate ulteriori unità formative coerenti con le competenze chiave identificate dalla raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006.

In Emilia Romagna, l'offerta formativa ha assunto come riferimento principale il Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e gli standard professionali ivi definiti.

In Toscana, i contenuti formativi possono essere diversificati in base al livello di competenze possedute dagli apprendisti e agli obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sull'apprendistato, coerentemente a quanto definito nei PFI. La formazione per l'acquisizione delle competenze trasversali sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente (raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006).

I suddetti contenuti sono presenti nella piattaforma TRIO, il sistema di *web learning* regionale. E' possibile, infatti, per gli apprendisti sostituire la formazione frontale con quella via web. Un'ora di formazione e-learning corrisponde a 4 ore di formazione frontale.

In Sardegna le competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, devono riferirsi agli standard minimi per:

- le competenze di base del terzo e quarto anno dell'Istruzione e Formazione Professionale;
- le competenze chiave per l'apprendimento permanente;
- le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale (qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale);
- le competenze di lingua straniera e le competenze informatiche.

In Veneto, i contenuti della formazione devono far riferimento a 5 delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente contenute all'interno della citata raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006. Le competenze di riferimento sono: competenze sociali e civiche; comunicazione nelle lingue straniere; competenza digitale; imparare ad imparare; spirito di iniziativa e imprenditorialità. La Regione Liguria è l'unica al momento che inserisce nel novero dei

contenuti da proporre agli apprendisti anche le competenze matematiche e quelli di base di scienze e tecnologia.

Il TUA stabilisce che la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia a cura dell'impresa. Su questa linea si collocano, dunque, tutte le regolamentazioni regionali, che talora hanno previsto anche la definizione di un format di libretto formativo (Abruzzo, Basilicata, Sardegna).

Generalmente si prevede che al termine della formazione esterna sia rilasciata un'attestazione del percorso svolto, a cura dell'agenzia formativa. Le regolamentazioni regionali contengono, invece, previsioni più o meno ampie in materia di certificazione delle competenze acquisite nei percorsi formativi, in relazione allo stato di avanzamento nella definizione, a livello territoriale, di un sistema di standard professionali e di certificazione. La certificazione delle competenze è sempre un servizio aggiuntivo, che si rilascia a richiesta dell'apprendista e solo nel caso in cui le competenze acquisite facciano riferimento a profili contenuti in un Repertorio regionale.

In Toscana, il processo di messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze e la successiva registrazione delle competenze acquisite, nel libretto formativo potrà avvenire a partire dagli ultimi sei mesi del periodo formativo del contratto di apprendistato. E' comunque facoltà dell'apprendista attivare il processo di cui sopra anche dopo il termine del periodo formativo del contratto. A supporto di tale processo intervengono i servizi per l'impiego, che, nella regione Toscana sono impegnati a svolgere una serie di attività di sostegno e di accompagnamento a favore delle aziende e degli apprendisti; in particolare i servizi per l'impiego:

- collaborano, ove richiesto, con l'azienda alla redazione del PFI dell'apprendista;
- svolgono attività d'informazione e di orientamento finalizzate all'individuazione delle conoscenze, dei crediti, dei titoli di studio e delle competenze possedute dall'apprendista e alla costruzione di un percorso formativo personalizzato che tenga conto dei bisogni individuali di formazione dell'apprendista, delle caratteristiche dell'azienda, dell'attività svolta;
- offrono supporto alla ricostruzione, validazione e certificazione delle competenze.

In Lombardia, il 14 marzo u.s., è stato siglato un Protocollo d'Intesa tra Provincia di Milano e Parti sociali¹⁵ per la sperimentazione di certificazioni di competenza in apprendistato professionalizzante, ai sensi del TUA e della normativa previgente (art. 49 d.lgs. 276/2003), per il rilascio di attestati di competenza. La sperimentazione si articola in cinque fasi:

- individuazione di profili professionali previsti dai CCNL e dagli Accordi in tema di apprendistato professionalizzante;
- individuazione delle competenze tecnico-professionali, di base e trasversali e verifica della loro corrispondenza con il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP);
- identificazione di indicatori specifici per ogni competenza del QRSP e proposta di modifiche allo stesso;
- identificazione di un campione di apprendisti sul quale attivare la valutazione, il riconoscimento di attestati di competenza e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite.

Le Regioni partecipano in modo diverso al finanziamento della parte formativa del contratto di apprendistato professionalizzante e spesso sostengono, attraverso finanziamenti dedicati, anche i servizi di accompagnamento, di valutazione e di certificazione delle competenze.

Il Regolamento per l'apprendistato professionalizzante definito dalla Regione Friuli Venezia Giulia specifica, ad esempio, che le azioni di supporto alle imprese riguardano i seguenti ambiti: supporto alla predisposizione del Piano Formativo Individuale; supporto alla programmazione didattica e alla progettazione delle Unità formative da erogare internamente all'azienda, secondo standard e modalità previsti dalla contrattazione collettiva; supporto alla predisposizione delle schede di

¹⁵ Assolombarda, Unione Confcommercio Milano, Confartigianato Imprese Milano, CGIL, CISL e UIL di Milano.

valutazione dei risultati di apprendimento e supporto alla fase di valutazione e di riconoscimento dell'apprendimento.

Uno degli strumenti utilizzati per il finanziamento dei percorsi formativi è il sistema di voucher attivato in alcune Regioni. Tale sistema è utilizzato sia per finanziare le attività formative, sia per garantire l'accesso ai diversi servizi di supporto.

In Basilicata, l'impresa o il datore di lavoro interessato dovrà presentare specifica domanda nella quale potrà richiedere:

- un voucher da attivare presso un organismo di formazione, in partenariato con un Ente bilaterale, ove presente, per lo svolgimento delle 120 ore di formazione di base e trasversale;
- un voucher per l'attività di consulenza e affiancamento, svolta da un esperto in grado di trasferire conoscenze e competenze innovative in ambito tecnologico o nel processo produttivo;
- un incentivo all'attivazione di contratti di apprendistato, sotto forma di integrazione dei costi salariali, che può essere riconosciuto per i contratti stipulati a decorrere dal 14 settembre 2011.

E' possibile selezionare tutte le opzioni per un contributo onnicomprensivo massimo che non può superare i diciottomila euro per ciascun apprendista.

La Regione Emilia Romagna partecipa finanziariamente alla realizzazione della formazione per gli apprendisti con contratto stagionale, attraverso il riconoscimento di un voucher del valore di:

- 120 euro per 10 ore;
- 180 euro per 15 ore;
- 500 euro per 40 ore.

In Liguria esistono voucher formativi, assegnati all'apprendista, validi sia per un corso di 40 ore, che per la successiva certificazione delle competenze acquisite.

La Toscana utilizza i voucher per finanziare l'accesso ai servizi di supporto per la compilazione del libretto formativo del cittadino e per la validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito formale, non formale ed informale, attivati al di fuori dei Servizi pubblici per l'impiego. Il finanziamento regionale viene erogato nei limiti delle risorse programmate e disponibili.

In Veneto, il sistema dei voucher prevede la comunicazione dei nominativi degli apprendisti da parte dei datori di lavoro al momento dell'assunzione; da quel momento, decorrono i dodici mesi previsti per concludere il percorso formativo annuale fissato dal PFI. Ogni apprendista avrà a disposizione un voucher per la frequenza ad ogni singolo modulo di 40 ore di formazione di base e trasversale, pari a trecentoventi euro, comprensivi anche di eventuali spese di trasporto. Per ottenere il voucher l'apprendista dovrà frequentare il percorso formativo per almeno l'80% del monte ore previsto, nonché acquisire i risultati di apprendimento attesi.

Alcune Regioni hanno previsto una regolamentazione specifica per le aziende che operano in cicli stagionali.

In Toscana, ad esempio, per i rapporti di apprendistato in cicli stagionali e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincida con l'anno intero, la formazione di base e trasversale deve essere erogata entro il periodo di apprendistato e può essere svolta in modalità *e-learning*. I contenuti possono essere diversificati in base al livello delle competenze possedute dagli apprendisti ed agli obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sottoscritti dalle parti sociali, coerentemente a quanto definito nei PFI.

In Emilia Romagna il contratto di apprendistato stagionale è possibile esclusivamente nella forma cosiddetta professionalizzante o di mestiere, secondo le previsioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro. La formazione regionale (per l'acquisizione di competenze di base e trasversali) per gli apprendisti assunti con contratto stagionale viene definita secondo le seguenti proporzioni:

- per i contratti di durata da 0 a 3 mesi: 10 ore;
- per i contratti di durata da 3 a 4 mesi: 15 ore;
- per i contratti di durata di oltre 4 mesi: 40 ore.

Nella P.A. di Bolzano le aziende che operano a ciclo stagionale assolvono l'apprendistato attraverso un contratto a tempo parziale verticale, purché sia previsto negli Accordi/CCNL sottoscritti dalle Parti sociali. In questo caso, ai fini del computo del periodo di apprendistato, si cumulano i singoli periodi di formazione svolti nella medesima professione. Gli apprendisti possono svolgere la formazione formale anche nei periodi in cui non è prevista attività lavorativa; in questo caso la formazione sarà considerata tempo di lavoro e calcolata in proporzione all'effettivo periodo di attività svolto in azienda.

Piemonte, Veneto, Liguria, Basilicata e Campania hanno regolamentato l'apprendistato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La regolamentazione delle Regioni Piemonte e Liguria, ad esempio, prevede per questa fascia di destinatari un contratto di apprendistato della durata non inferiore ai 12 mesi.

Il Veneto inserisce i lavoratori in mobilità tra i destinatari dell'offerta formativa pubblica.

La Basilicata prevede un innalzamento della soglia di contributo alla formazione (voucher) a 22.000 euro per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto di apprendistato (per gli altri apprendisti il contributo è pari a 18.000 euro). Infine, la Campania stanziava specifici incentivi all'assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori in mobilità anche attraverso intese con le associazioni datoriali e gli Enti bilaterali.

1.2.3 La regolazione negli Accordi interconfederali e nei Contratti collettivi

L'art. 4 del d.lgs. 167/2011 assegna ai Contratti collettivi nazionali di lavoro e agli Accordi interconfederali il compito di definire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Tutti gli Accordi e i CCNL definiscono la durata del contratto di apprendistato, che viene articolata in base alla qualifica professionale da conseguire, al livello di inquadramento in cui l'apprendista è inserito o al profilo professionale di riferimento, fermo restando il limite massimo di durata della sua componente formativa stabilito dal TUA. Inoltre, per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, alcuni CCNL e Accordi¹⁶ consentono di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso l'attivazione di diversi rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data della prima assunzione; altri Contratti¹⁷, invece, per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, rimandano alla contrattazione di secondo livello le specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato.

La durata della formazione, precedentemente stabilita in un monte ore annuo di almeno 120 ore, viene affidata dal d.lgs. n. 167/2011 alla determinazione delle Parti sociali, posto che 120 ore complessive sono invece dedicate alla formazione di base e trasversale di competenza delle Regioni

¹⁶ Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore agricolo, del 30 luglio 2012.

¹⁷ CCNL PMI autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; CCNL aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica, del 22 dicembre 2011.

e Province Autonome. Gli Accordi e i CCNL hanno disciplinato questo ambito, secondo quanto stabilito nel TUA, e in molti casi hanno continuato a fare riferimento alle previsioni previgenti. Infatti, gli Accordi interconfederali hanno individuato una durata di riferimento per la formazione tecnico-professionale che non può essere inferiore a 80 ore annue. Qualche differenza si riscontra nelle discipline di alcune Confederazioni autonome, quali CIFA e UNCI.

Negli Accordi per il terziario la durata della formazione può andare da un massimo di 240 ore per il livello 2 (per una durata del contratto di apprendistato di 36 mesi) alle 120 ore per il livello più basso (livello 6, per il quale il contratto è di 24 mesi), mentre per i profili omologhi agli artigiani è prevista una durata massima di 340 ore per il livello 2 (il contratto è di 48 mesi) e una durata minima di 200 ore per il livello 4 (il contratto è di 42 mesi).

Anche negli Accordi del turismo la durata, che varia in relazione al livello di inquadramento, può andare da un massimo di 80 ore medie annue per i livelli più alti (2 e 3) a un minimo di 40 ore per il livello 6. Il monte ore può essere ridotto di un quarto qualora l'impresa si avvalga dell'Ente bilaterale per la verifica del PFI. L'azienda può decidere, inoltre, se anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi; un differente impegno formativo può essere stabilito anche dalla contrattazione di secondo livello.

Per quanto riguarda gli studi professionali, invece, le ore complessive di formazione vanno da un minimo di 300 per i quadri e i livelli 1 e 2 (per i quali la durata del contratto di apprendistato è di 30 mesi), ad un massimo di 360 per i livelli più bassi (3, 3 super, 4 e 4 super, per i quali la durata dell'apprendistato è di 36 mesi); per tutti i livelli è prevista, per il primo anno, l'erogazione di un minimo di 120 ore di formazione.

Un elemento di novità della disciplina dell'apprendistato professionalizzante delineata dal d.lgs. n. 167/2011 riguarda i riferimenti per la formazione: ai profili formativi individuati dalla normativa precedente, affidati all'intesa fra Regioni e Parti sociali, nel nuovo quadro si sostituiscono i «profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale», affidati alla determinazione da parte degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi.

L'analisi effettuata sugli Accordi e i Contratti riportati nell'allegato fa rilevare che, almeno in sede di prima applicazione del nuovo quadro regolamentare, gli sforzi per una rideterminazione dei riferimenti per la formazione sono stati minimi; per lo più le Parti hanno ritenuto di riaffermare la valenza dei precedenti "profili formativi", che hanno mantenuto la stessa denominazione.

Pertanto, la metà circa degli Accordi, che riportano in allegato o nel testo l'elenco dei profili formativi¹⁸, individua sia le competenze di base e trasversali, comuni per tutte le figure di apprendista, sia le competenze specifiche a carattere professionalizzante, definite in modo differenziato per ciascun profilo professionale o gruppo di figure professionali. Le attività formative di base e trasversali individuate perseguono, in continuità con il passato, obiettivi formativi articolati in 4 aree di contenuto: competenze relazionali, competenze in materia di organizzazione ed economia, competenze sulla disciplina del rapporto di lavoro, competenze in materia di sicurezza sul lavoro. L'altra metà degli Accordi che definisce i profili formativi¹⁹ individua esclusivamente le

¹⁸ Accordo in materia di apprendistato del settore gomma-plastica, del 12 aprile 2012; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito, del 24 aprile 2012 e Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante del 24 aprile 2012; Accordi sulla disciplina dell'apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; Accordo per la disciplina contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante e di alta formazione per le Agenzie marittime raccomandatarie, Agenzie aeree e mediatori marittimi, del 23 aprile 2012.

¹⁹ Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012; Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, del 30 luglio 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini del 22 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore della ceramica, del 17 luglio 2012; Accordo sull'apprendistato professionalizzante nel settore del legno, del 19 aprile 2012.

competenze tecnico-professionali che gli apprendisti devono acquisire; in alcuni casi queste competenze sono distinte tra generali e specifiche.

Per quanto riguarda le modalità formative, la quasi totalità dei CCNL e degli Accordi presi in considerazione²⁰ stabilisce che la formazione trasversale e professionalizzante può essere realizzata in aula, *on the job*, in modalità *e-learning* virtuale o con strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto; alcuni Accordi prevedono anche esercitazioni di gruppo, seminari, visite aziendali, *action learning*.

L'attività formativa è realizzabile sia esternamente che internamente all'azienda. Nel primo caso l'impresa può avvalersi anche di strutture esterne accreditate dalle Regioni o riconosciute dagli Enti bilaterali. Generalmente gli Accordi stabiliscono che l'azienda possa svolgere internamente la formazione tecnico-professionale, erogandola anche in affiancamento e *on the job*, come appena detto. Una parte mantiene il riferimento alla "capacità formativa dell'impresa", specificando che i requisiti che consentono di desumerla fanno riferimento ai seguenti tre elementi:

- l'impresa deve avvalersi di docenti (spesso individuati nei tutor aziendali) in grado di trasmettere conoscenze e competenze;
- sia garantita la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate, con un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato e che svolga un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- i locali aziendali ed i macchinari devono essere idonei in relazione agli obiettivi formativi ed in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda il finanziamento delle attività formative, il TUA stabilisce che le risorse possano provenire anche dai Fondi paritetici interprofessionali.

La maggior parte degli Accordi e dei CCNL esaminati non menziona il ricorso ai Fondi paritetici interprofessionali per finanziare la formazione degli apprendisti. Fanno eccezione gli Accordi del commercio e del turismo e i CCNL del credito, degli studi professionali e del lavoro in somministrazione. Nei CCNL del legno e dell'autotrasporto le Parti rinviando a una successiva verifica l'eventuale decisione di avvalersi dei Fondi paritetici interprofessionali.

1.3 L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 sostituisce l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, previsto nell'art. 48 del d.lgs. 276/2003, con la nuova tipologia dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. La nuova normativa estende l'applicazione di questa prima tipologia di apprendistato a una fascia di età (15-25 anni) più ampia rispetto a quella prevista dall'art. 48 del d.lgs. 276/2003 (15-18 anni), con l'obiettivo di intercettare i tanti giovani che hanno abbandonato la scuola, offrendo loro l'occasione di entrare nel mercato del lavoro e, nel contempo, di acquisire un titolo di studio.

Obiettivo della nuova normativa è il superamento delle principali criticità che per quasi un decennio hanno impedito l'attuazione di questa forma di apprendistato, fatta eccezione per le Regioni Lombardia e Veneto, che nel 2010 hanno stipulato delle specifiche intese con il Ministero

²⁰ Fanno eccezione il CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, del 16 dicembre 2011 e l'Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione, del 5 aprile 2012, che non forniscono informazioni in merito.

dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) per l'avvio di sperimentazioni regionali, mentre la Provincia Autonoma di Bolzano ha reso operativa una forma di contratto qualificante per giovani minori di 18 anni sulla base di una disciplina diversa dalla legge nazionale e mutuata dal modello duale tedesco.

Lo stesso art. 3 del d.lgs. 167/2011 demanda la regolamentazione dei profili formativi alle Regioni, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome e sentite le Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, mentre in precedenza, secondo la prassi invalsa, la disciplina dell'apprendistato di primo livello era rimessa a singoli accordi regionali con il MLPS e il MIUR, come avvenuto nel caso della Lombardia e del Veneto.

La prima tappa del processo di attuazione di questa nuova disposizione prevista dall'art. 3 del d.lgs. 167/2011 si è conclusa il 15 marzo 2012, con l'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, siglato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Attraverso tale Accordo sono stati definiti i seguenti principi fondamentali per la disciplina dell'apprendistato di primo livello:

- le figure nazionali delle qualifiche e dei diplomi professionali fanno riferimento a quelle declinate nel decreto legislativo 226/2005²¹ Si fa quindi riferimento a 22 figure per la qualifica ed a 21 figure per il diploma professionale;
- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base sono quelli indicati all'art. 18 del d.lgs. 226/2005;
- le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'Accordo tra il MIUR, il MLPS, le Regioni e le Province Autonome del 29 aprile 2010²²; i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale, diploma professionale e di competenze, sono quelli previsti dal decreto legislativo 226/2005;
- la durata della formazione, interna o esterna all'azienda, non può essere inferiore alle 400 ore annue; per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni, è possibile riconoscere crediti formativi in ingresso in base alle competenze possedute.

Tali elementi rappresentano il minimo comune denominatore dei sistemi territoriali di apprendistato; viene lasciata alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dei propri sistemi e l'ulteriore declinazione dei profili formativi regionali in base alle esigenze del tessuto produttivo locale. Spetta invece alla contrattazione collettiva la "determinazione, anche all'interno degli Enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni". In relazione a quest'ultimo aspetto la maggior parte degli Accordi e dei CCNL stipulati o modificati a seguito dell'entrata in vigore del Testo Unico dell'Apprendistato, ha demandato alla contrattazione di secondo livello il compito di rendere operativa questa tipologia contrattuale, determinando le modalità di erogazione della formazione aziendale.

²¹ Come definite nell'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome del 19 gennaio 2012.

²² L'Accordo è stato recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010.

che eredita nel nuovo sistema le 104 figure professionali del regime precedente, ampliandole a 108, articolate in 59 figure di operatore (percorsi triennali) e 49 figure di tecnico (percorsi quadriennali).

Gli standard di riferimento, sia per le competenze di base e trasversali che per quelle tecnico-professionali (comuni e specifiche), sono quelli dei percorsi triennali e quadriennali dell'istruzione e formazione professionale a tempo pieno; spetta alle Regioni e alle Province Autonome definire le modalità di attuazione dei percorsi nel caso dell'apprendistato, specificandone la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione.

Lo schema 1 riassume gli aspetti prevalenti dei diversi approcci adottati sul territorio da alcune Amministrazioni regionali e provinciali che hanno disciplinato l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale ed hanno articolato nel dettaglio l'offerta formativa per l'apprendistato di primo livello.

Schema 1 – La disciplina della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in alcuni territori

Formazione strutturata (ore annue)		
Regione/P.A.	15-17 anni	18 – 25 anni
Piemonte	990 ore di formazione struttura, di cui 320 ore di formazione esterna e 180 ore di formazione interna + 490 ore di formazione interna non strutturata	790 ore di formazione struttura, di cui 140 ore di formazione esterna e 260ore di formazione interna + 390 ore di formazione non strutturata interna
	Per il diploma professionale: 950 ore di formazione strutturata, di cui 250 ore di formazione interna e 230 ore di formazione esterna + 470 ore di formazione non strutturata interna	
Lombardia	400 ore annue di formazione esterna o interna + 52 ore riservate ad azioni di supporto + ulteriori ore integrative per gli apprendisti privi del titolo di studio del primo ciclo di istruzione	
PA di Bolzano	400 ore annue di formazione formale	400 ore annue di formazione formale
	Nel caso di apprendistato per la qualifica, la formazione formale viene, di regola, realizzata dalle scuole professionali provinciali. Al quarto anno di apprendistato per il diploma professionale si prevedono ulteriori 400 ore articolate in: 160 ore di formazione formale presso le scuole professionali e 240 ore di formazione extrascolastica (corsi di formazione continua, e-learning, formazione on the job).	
Veneto	440 ore annue, di cui 120 ore di formazione interna e 320 ore di formazione esterna	440 ore annue, di cui 320 ore di formazione interna e 120 di formazione esterna
Friuli Venezia Giulia	500 ore, di cui 300 ore annue di formazione strutturata esterna + 200 ore di formazione strutturata in impresa	400 ore, di cui 80 ore annue di formazione strutturata esterna + 320 ore di formazione strutturata in impresa
Liguria	990 ore di formazione struttura, di cui	990 ore di formazione struttura, di cui

Formazione strutturata (ore annue)		
Regione/P.A.	15-17 anni	18 – 25 anni
	554 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna + 236 ore di formazione non strutturata interna	524 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna + 266 ore di formazione non strutturata interna
	Per il diploma professionale: 990 ore di formazione struttura, di cui 440 ore di formazione interna e 200 ore di formazione esterna + 236 ore di formazione non strutturata interna	
Emilia Romagna	1.000 ore di formazione formale, di cui 650 ore di formazione esterna	400 ore di formazione, di cui almeno 100 ore di formazione esterna + 100 ore di formazione esterna per percorsi di riallineamento agli standard delle competenze di base
Toscana	990 ore, di cui 600 ore di formazione interna ed esterna + 390 ore di formazione interna	
Abruzzo	700 ore	400 ore

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome.

Le informazioni sintetizzate mostrano un quadro piuttosto diversificato sull'intero territorio.

Il primo elemento che emerge dall'analisi della regolamentazione regionale dell'apprendistato per la qualifica riguarda le rilevanti differenze tra le Regioni nella previsione di durata del percorso formativo: tre Amministrazioni (Lombardia, Marche e Provincia Autonoma di Bolzano) hanno scelto di accogliere la soglia minima di 400 ore annue prevista dall'Accordo del 15 marzo 2012; Piemonte, Liguria e Toscana hanno assunto per i corsi in apprendistato la stessa durata prevista per i percorsi triennali e quadriennali del sistema di istruzione e formazione (minimo 990 ore annue), gli altri territori, invece, hanno adottato scelte diversificate.

Un secondo aspetto rilevante è rappresentato dalle differenze nella regolamentazione regionale dell'apprendistato di primo livello relative alla durata e/o all'articolazione del percorso formativo in base all'età dell'apprendista. Alcuni sistemi regionali prevedono, per i giovani under 18, un monte ore di formazione più ampio rispetto a quello definito per i maggiorenni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Emilia Romagna e Abruzzo); questa differenza nella durata è giustificata dal fatto che l'apprendistato di primo livello permette anche l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione e quindi deve prevedere l'acquisizione di ulteriori competenze di base. Accanto o in alternativa alla distinzione dei percorsi in base all'età, alcune Regioni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Liguria) hanno previsto, per i percorsi formativi rivolti gli apprendisti maggiorenni, un monte ore maggiore per la formazione da realizzarsi all'interno dell'azienda, al fine di promuovere l'apprendimento, sia formale che non formale, all'interno del contesto produttivo.

A livello generale, inoltre, viene riconosciuta una riduzione del monte ore di formazione in base ai crediti formativi in ingresso o al titolo di studio posseduto. In alcuni casi (Piemonte, Abruzzo, Toscana, Marche) viene definita l'articolazione dei percorsi di formazione, come nell'esempio seguente:

- percorsi triennali: giovani con sola licenza di scuola secondaria di primo grado, che non hanno frequentato istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e che sono privi di esperienza lavorativa. Assenza di crediti in ingresso;
- percorsi biennali: giovani con licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno frequentato almeno un anno istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa. Presenza di crediti in ingresso;
- percorsi annuali: giovani con licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno frequentato almeno due anni di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa. Presenza di crediti in ingresso.

La stretta correlazione tra i percorsi formativi in apprendistato di primo livello e i percorsi d'istruzione e formazione professionale, ha spinto alcune Amministrazioni regionali ad estendere l'offerta formativa prevista per la IeFP anche al canale dell'apprendistato. Le modalità, tuttavia, variano da regione a regione. L'Emilia Romagna, ad esempio, ha adottato tale scelta in via temporanea, la Lombardia prevede forme di raccordo tra i due canali di formazione e quindi in alternativa ad un'offerta formativa specifica, mentre il Veneto la prevede esclusivamente per la formazione strutturata interna.

La formazione professionale per l'apprendistato è affidata dalla maggior parte delle Amministrazioni regionali a soggetti accreditati per la macrotipologia formazione iniziale (o sotto declinazioni della stessa), oppure per la formazione continua. Con la nuova disciplina, alcune Regioni hanno optato per una scelta più mirata, individuando soggetti specifici per l'erogazione della formazione. E' il caso del Friuli Venezia Giulia che, nell'attesa dell'individuazione di altri soggetti attraverso una procedura di evidenza pubblica, ha assegnato a una sola Associazione Temporanea l'attuazione delle attività formative dedicate all'apprendistato per la qualifica; e della Toscana che affiderà, per ciascuna Provincia e area/Figure Professionali, le attività a un solo soggetto attuatore costituito in ATS.

Le modalità di erogazione della formazione vengono dettagliate esclusivamente dalla Regione Veneto, che, anche per l'apprendistato di primo livello, come per il professionalizzante, ha previsto percorsi realizzati in modalità full immersion (*learning week*), organizzati a livello interprovinciale e/o regionale per tutte le figure/profili regionali. La formazione strutturata è quindi concentrata in 5 giornate consecutive, garantendo una continuità nell'apprendimento.

Dall'analisi dei nuovi sistemi regionali, inoltre, emerge un'importante novità che coinvolge a livello territoriale gli Enti bilaterali. Infatti, il ricorso a un ruolo più attivo della bilateralità non viene richiamato unicamente dalla normativa nazionale, che nel caso dell'apprendistato per la qualifica si riferisce esclusivamente alle modalità di erogazione della formazione aziendale, ma anche dalle regolamentazioni territoriali, quali quelle della Lombardia e del Veneto, che prevedono forme di collaborazione e raccordo tra Agenzie formative ed Enti bilaterali già nella fase progettuale dell'offerta formativa.

In conclusione, il d.lgs. 167/2011 sembra avere sbloccato le amministrazioni regionali, spingendole a regolamentare la tipologia di apprendistato rivolto ai soggetti più deboli del mercato del lavoro: i minorenni ed i giovani privi di titolo di studio. Infatti, se il disposto dell'art. 49 del d.lgs. 276/2003 è stato attuato soltanto da due Regioni: Lombardia e Veneto, l'art. 3 del Testo Unico dell'Apprendistato è stato regolamentato nella gran parte del territorio nazionale, anche se, dopo i primi sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni sull'apprendistato, soltanto due Regioni, il Piemonte e la Lombardia, hanno definito, attraverso la pubblicazione di Avvisi pubblici, una specifica offerta formativa.

1.4 L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

Il d.lgs. 167/2011 ripropone l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50, d.lgs. 276/2003) rinominandolo come *apprendistato di alta formazione e ricerca* (art. 5, d.lgs. 167/2011). Alla nuova denominazione corrisponde un ventaglio di finalità più ampio:

- consente il conseguimento di un diploma o di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione, compreso il dottorato;
- permette di svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- consente l'assunzione per attività di ricerca.

Mentre con riferimento alla seconda e alla terza finalità ancora non si registrano esempi di implementazione, si rinvergono alcune iniziative per l'attuazione dell'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio, anche in continuità con l'istituto precedentemente definito dal d.lgs. n. 276/03. Infatti, con riferimento a questa prima finalità, il Testo Unico non stravolge l'impostazione data dalla precedente normativa, la cui disciplina rimane essenzialmente invariata, per cui le precedenti regolamentazioni continuano a sussistere.

La nuova normativa si pone in stretta continuità con la precedente e quindi la regolamentazione dell'art. 5 del TUA da parte delle Regioni è funzionale unicamente all'ampliamento di questa tipologia di apprendistato alle nuove finalità introdotte.

La principale novità è rappresentata dall'individuazione di una più ampia gamma di percorsi formativi per i quali è possibile stipulare questa tipologia di contratto per tenere conto delle ultime innovazioni introdotte nel sistema educativo italiano. Viene, infatti, prevista la possibilità di concludere contratti di apprendistato di alta formazione anche per il conseguimento dei diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori.

L'implementazione dell'apprendistato di alta formazione può avvenire attraverso Accordi stipulati tra le Regioni e le Istituzioni formative, sentite le Parti sociali, e in base ad intese ad hoc tra le imprese e le Istituzioni formative che rilasciano il titolo di studio, in assenza di regolamentazione regionale.

Nell'ambito di tali intese, che possono assumere la forma di Accordi-quadro o essere stipulate ad hoc per specifici titoli, vanno identificati la durata, la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, nonché le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti. Gli aspetti di disciplina contrattuale - che specificano, ad esempio, le modalità di attribuzione del livello di inquadramento e le modalità di estensione anche a questi apprendistati di tutti gli altri istituti contrattualmente previsti per l'apprendistato in genere - sono generalmente individuati nell'ambito di Accordi *a latere* fra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore coinvolto.

Diverse Regioni hanno stipulato specifici Accordi con le Università del territorio e/o le Parti sociali per la regolamentazione dei percorsi di alta formazione. Tra le Regioni che hanno stipulato specifici Accordi, soltanto la Basilicata prevede tutte le finalità di contratto di alta formazione proposte dall'art. 5 del d.lgs. 167/2011, mentre cinque Regioni prevedono il conseguimento della laurea triennale e magistrale, del master di I° e II° livello, e del titolo di dottore di ricerca (Calabria, Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia, Abruzzo). La Regione Siciliana, aggiunge, accanto ai suddetti titoli di studio, anche il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, nell'ambito del quale, insieme ai master di I° e II° livello e ai dottorati di ricerca, sarà avviata, in via preliminare, la sperimentazione dell'istituto.

L'apprendistato di alta formazione ha trovato una prima applicazione attraverso la sperimentazione finanziata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali conclusasi nel giugno 2008 e in qualche territorio proseguita nel 2009. L'ampia soddisfazione delle parti per i risultati ottenuti nell'ambito della prima sperimentazione ha indotto alcune Regioni a mettere in campo ulteriori azioni finalizzate all'attivazione di percorsi di alta formazione in apprendistato.

Nel 2011 i numeri relativi ai giovani coinvolti nelle iniziative di apprendistato "alto" attivate dalle Regioni e dalla Province Autonome segnalano una partecipazione limitata (circa duecento), partecipazione che dovrebbe aumentare di un centinaio di giovani come previsto nella programmazione delle attività formative per l'anno 2012.

Le iniziative attualmente programmate a livello regionale sono realizzate in continuità con la disciplina definita dal d.lgs. 276/03. Quattro Regioni (Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna e Veneto) e una Provincia Autonoma (Bolzano) promuovono, tra gli interventi di politiche a sostegno dell'occupazione dei giovani, la diffusione sul territorio regionale del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per l'acquisizione di titoli di studio. Di seguito si forniscono informazioni sulle iniziative avviate più recentemente da queste Regioni o che risultano ancora in corso. Non si hanno invece informazioni più specifiche sulle iniziative avviate sulla base di intese fra imprese e istituzioni formative.

Nella Regione Piemonte, l'offerta formativa di alta formazione per l'acquisizione di titoli di studio universitari è stata oggetto di sperimentazione dal 2005, con l'adesione al progetto sperimentale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il progetto ha visto il coinvolgimento di circa 200 apprendisti in 16 master universitari di I° e II° livello ed in un corso di laurea specialistica. Inoltre, nell'ambito di una programmazione riferita al triennio 2011/2013, sono stati avviati 10 percorsi di dottorato di ricerca applicata.

Il successo delle iniziative ha indotto la Regione Piemonte a riprogrammare corsi di master per il triennio 2012/2014 ed a promuovere, attraverso la determinazione dirigenziale n. 38 del 27/01/2012 che definisce gli indirizzi di programmazione per il periodo 2012-2014, anche percorsi in alto apprendistato finalizzati al conseguimento di lauree triennali (della durata massima 36 mesi) e magistrali (della durata massima 24 mesi). La durata della formazione può essere aumentata sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio. La durata dei contratti è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle Università, di Crediti Formativi Universitari (CFU) conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.

La Regione Lombardia ha in corso due sperimentazioni del contratto di apprendistato per l'alta formazione. La prima prevista dall'Avviso "*Sperimentazione di master e dottorati di ricerca*" per apprendisti assunti ai sensi dell'art. 50 del d.lgs. 276/2003, relativa al periodo 2010-2013, che ha visto finora l'approvazione di due progetti di master di I° livello: uno in "*Gestione Aziendale*" presentato dal Consorzio MIP Politecnico di Milano, l'altro in "*Sistemi Centralizzati per il Cloud Computing*" presentato dal Consorzio Cefriel. L'altra riguarda l'accordo di collaborazione del 18 ottobre 2011, sancito dalla Regione con il sistema universitario lombardo per il triennio 2011-2014, che promuove un programma sperimentale per il conseguimento del titolo di laurea triennale o di laurea magistrale nell'ambito di un contratto di lavoro di apprendistato. La durata del contratto non potrà superare i 36 mesi per il conseguimento del titolo di laurea triennale e i 24 mesi per quello di laurea magistrale. Il percorso formativo sarà definito dal Piano Formativo Individuale che può prevedere, accanto alle docenze frontali, la formazione a distanza e un project work finale. Tra giugno e luglio 2012 sono stati approvati quattro progetti di laurea in apprendistato rivolti ad apprendisti assunti ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011.

Dopo una prima sperimentazione, la Regione Emilia Romagna, a giugno 2012, ha sottoscritto dei protocolli d'intesa con tutti gli Atenei della regione e le Parti sociali, in attuazione del d.lgs. 167/2011, per definire i profili formativi nei percorsi di alta formazione finalizzati al conseguimento dei titoli di laurea triennale o magistrale, di dottore di ricerca e dei titoli di master di I° o di II° livello.

La Regione Emilia-Romagna partecipa finanziariamente alla realizzazione della formazione attraverso il riconoscimento di un voucher all'apprendista, differenziato in base al titolo da conseguire e commisurato alle ore di "apprendimento formale" complessive previste dal percorso formativo stabilito dai suddetti protocolli d'intesa (All. 3, DGR n. 775/2012).

Nello specifico:

- il valore dell'assegno formativo (voucher) di finanziamento all'apprendista per la partecipazione alle attività formative per l'acquisizione della laurea ammonta a 5.000 euro annui fino al conseguimento del titolo di studio e comunque per non oltre tre anni;
- il valore dell'assegno formativo (voucher) di finanziamento all'apprendista per la partecipazione ai corsi di master di 1° e 2° livello ammonta a 6.000 euro;
- il valore dell'assegno formativo (voucher) di finanziamento all'apprendista per la partecipazione ai corsi di dottorato di ricerca in alto apprendistato, è di un importo non superiore a 2.500 euro, per ogni annualità, per un massimo di 7.500 euro per tre anni.

Nella Regione Veneto è stata avviata nel 2005 una prima sperimentazione di alto apprendistato, seguita da un nuovo progetto nel 2008. Nell'ambito di quest'ultimo, concluso a fine 2011, sono stati istituiti due master universitari biennali di 1° livello, rivolti a giovani di età compresa tra i 22 e i 29 anni, uno ad indirizzo tecnologico attivato presso la Facoltà di ingegneria dell'Università di Padova, e un altro in "*Innovazione Strategica*" che si è svolto presso il Dipartimento di economia e direzione aziendale dell'Università Cà Foscari di Venezia.

Inoltre, prosegue la sperimentazione del dottorato di ricerca in apprendistato di alta formazione, avviata a marzo 2011, che prevede l'assunzione, a partire da gennaio 2013, di tredici apprendisti in altrettante aziende iscritti ad alcune scuole di dottorato dell'Università di Padova (scienze farmaceutiche; biotecnologie; scienza e tecnologia dell'informazione; ingegneria chimica, dei materiali e meccanica; ingegneria dell'energia, produzioni agroalimentari e psicologia). Il percorso formativo, di durata triennale, prevede almeno 150 ore annue di formazione esterna all'azienda e lo sviluppo di un progetto di ricerca su un tema innovativo di interesse per l'impresa, di avanzato livello scientifico e concordato tra l'azienda e la scuola di dottorato; il contratto di apprendistato con l'azienda dura 4 anni e può essere prorogato dopo la scadenza.

Infine, con DGR n. 1560/2012, è stato approvato l'Accordo sottoscritto tra la Regione, l'Ufficio scolastico regionale, le Parti sociali e l'Università, che regola l'offerta formativa pubblica per conseguire i titoli di: master universitari ed equivalenti di I° e II° livello, master accreditati dall'ASFOR, dottore di ricerca; Istruzione Tecnica Superiore. La partecipazione ai suddetti percorsi sarà finanziata dalla Regione tramite un sistema a voucher, o attraverso il riconoscimento a costi standard. A seguito della sottoscrizione di tale accordo la Regione Veneto ha messo a disposizione uno specifico Avviso, approvato con DGR n. 1685/2012, nell'ambito del Progetto per l'implementazione e lo sviluppo del Catalogo interregionale di alta formazione, di cui la Regione è capofila, per la partecipazione degli apprendisti a master universitari di I° e II° livello e/o a Master accreditati ASFOR. Il Progetto prevede l'assegnazione, per ogni apprendista, di un voucher formativo che copre il costo d'iscrizione ai corsi e/o master inseriti nel Catalogo di alta formazione. L'offerta formativa già presente a Catalogo può essere ridefinita e implementata con altri percorsi co-progettati da Università/Istituzioni formative e aziende, in modo da rispondere alle esigenze specifiche di aziende e apprendisti. La domanda di voucher può essere presentata, secondo una modalità a sportello, dalle imprese, pubbliche e private, di qualsiasi settore di attività, con unità

produttive localizzate nel territorio nazionale, interessate ad assumere apprendisti con contratto di alto apprendistato per l'acquisizione di un titolo tra quelli previsti dalla Regione. Per la frequenza a tali percorsi, ciascuna azienda potrà richiedere per ogni apprendista voucher per la formazione esterna e interna all'azienda, fino ad un massimo di 6.000 euro ciascuno. Tali agevolazioni non sono cumulabili con altri contributi finalizzati alla realizzazione dell'attività formativa, erogati da organismi pubblici a favore dell'impresa richiedente e/o del medesimo lavoratore, ma sono comunque integrabili con altri finanziamenti finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca erogati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ad es. il programma FIO S&U) e/o eventualmente dalle Regioni e Province Autonome.

A partire dall'anno accademico 2003-2004, la Provincia Autonoma di Bolzano, insieme ad Assoimprenditori Alto Adige, Libera Università di Bolzano e Politecnico di Torino, ha ideato, sviluppato ed implementato il modello sperimentale di alternanza studio – lavoro, denominato “*Studenti in attività*”, applicato ai corsi di laurea di primo livello in “*Ingegneria Logistica e della Produzione*” ed “*Informatica applicata*”. Tale modello, entrato a regime nell'anno accademico 2007/2008, permette ai diplomati di età inferiore ai 29 anni di intraprendere un percorso misto di studio universitario (laurea di I° livello) e lavoro in azienda. Lo studente, assunto con contratto di apprendistato, alterna periodi di lavoro in azienda a periodi di solo studio in Università (comprendenti la frequenza alle lezioni) e, pertanto, la durata del corso è prolungata di un anno. Accanto ai corsi “tradizionali” (frequenza a tempo pieno del corso e prova finale), sono previsti corsi a distanza, che comprendono lo sviluppo di progetti di lavoro in azienda seguiti da una regolare prova d'esame. Mediamente, sui 4 anni, lo studente deve essere in attività presso l'Università nella misura del 50%. L'apprendista percepisce una retribuzione mensile lorda (13 mensilità annue) pari a 600 euro il primo anno, 700 euro il secondo, 800 euro il terzo, per 3 dei 4 anni di durata del percorso di laurea. Dall'avvio del progetto (2003) sono 53 i giovani laureati. A ottobre 2012 risultano assunti con contratto di apprendistato 12 studenti.

Inoltre, a giugno 2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Italia Lavoro hanno emanato un Avviso pubblico a sportello nell'ambito del programma “*Formazione e Innovazione per l'Occupazione Scuola e Università*” - FIO S&U. L'Avviso è rivolto alle imprese per l'inserimento occupazionale di laureandi, laureati e dottorandi di ricerca con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. E' previsto un contributo finanziario destinato alle imprese, con sede operativa sul territorio nazionale, che assumano, a tempo pieno o parziale, giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca per il conseguimento dei seguenti titoli di studio:

- laurea triennale;
- laurea magistrale;
- laurea magistrale a ciclo unico;
- master universitario di I° e II° livello;
- dottorati di ricerca.

I contributi, pari a 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno e 4 mila euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali, verranno erogati fino a concorrenza delle risorse disponibili e, comunque, non oltre la data di chiusura dell'Avviso fissata al 31 dicembre 2012.

Box 1 – Le novità normative introdotte dalla Legge n. 92 del 2012

In continuità con le novità introdotte dal Testo Unico dell'ottobre 2011, la riforma del mercato del lavoro del luglio 2012 (L. 92/2012) si pone tra i principali obiettivi quello di valorizzare il contratto di apprendistato come canale preferenziale di accesso al mercato del lavoro mediante una qualificazione o riqualificazione professionale.

Nella certezza che l'apprendistato sia un percorso e un contratto che lavoratori e aziende devono considerare in modo ampio, anche in base al valore diffuso che può generare per la collettività, esso ha assunto in Italia un ruolo centrale nelle politiche occupazionali e nel quadro degli interventi formativi, rappresentando non solo uno strumento di promozione dell'occupazione giovanile, ma anche un mezzo per l'integrazione tra i sistemi scuola, lavoro e formazione.

La riforma ha modificato in parte la disciplina del Testo Unico dell'Apprendistato prevedendo le seguenti novità:

- **durata minima dell'apprendistato** non inferiore a 6 mesi, fatto salvo l'apprendistato a termine in attività stagionali;
- in caso di disdetta al termine del contratto, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione il regime dell'apprendistato;
- il **numero massimo di apprendisti** che possono essere assunti, anche in somministrazione a tempo indeterminato non può superare: il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate e specializzate; il 100% per i datori sino a 9 dipendenti; il numero di 3 per il datore che abbia sino a 2 lavoratori qualificati o specializzati (queste disposizioni non valgono per le imprese artigiane);
- l'**assunzione di nuovi apprendisti** è subordinata, per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti, alla stabilizzazione, al termine dell'apprendistato, di almeno il 50% (il 30% fino al 18.7.2015) degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti (esclusi i rapporti cessati per recesso in prova, dimissioni o licenziamento per GC);
- qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista aggiuntivo a quelli già confermati, ovvero di n.1 apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi;
- gli apprendisti assunti in violazione di questi limiti sono considerati normali lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto;
- **assicurazione sociale per l'impiego** in relazione alla quale, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Nella Legge di stabilità 2012 sono state, inoltre, introdotte alcune novità che riguardano **sgravi contributivi e formazione**. Per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016 (come stabilito dall'articolo 22 comma 1 della Legge), è riconosciuto ai datori di lavoro, che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Come precisato dalla circolare INPS n. 128/2012, l'ipotesi si concretizza solo se si rispettano i limiti degli aiuti *de minimis*, così come imposti dall'Unione Europea. Per questo motivo gli imprenditori interessati devono produrre apposita documentazione dalla quale risulti un importo complessivo di finanziamenti, nell'arco di tre esercizi finanziari, non superiore a 200 mila euro. Limite che scende a 100 mila euro per le imprese del trasporto su strada e 7 mila e 500 euro per i produttori agricoli.

Box 2 – Le azioni promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel 2012-2013: il nuovo apprendistato per rilanciare il lavoro dei giovani in Italia

Il Ministero del lavoro ha avviato una serie di interventi e azioni con lo scopo di attribuire al “nuovo apprendistato”, novellato dal Testo Unico del 2011 e ulteriormente incentivato dalla riforma del mercato del lavoro, un ruolo centrale nelle politiche occupazionali e nel quadro degli interventi formativi destinati ai giovani.

Il Ministero ha lanciato una campagna di comunicazione per promuovere lo strumento e spiegare soprattutto ai giovani e alle imprese i suoi diversi vantaggi. L’obiettivo principale è di informare più diffusamente i giovani e le imprese sulle opportunità offerte dal contratto di apprendistato e ad incentivarne l’utilizzo.

Per rilanciare l’apprendistato è stato elaborato un **programma di azioni specifiche per tipologia di contratto e per target di attori**, orientato a:

- sostenere l’apprendistato come strumento privilegiato per creare opportunità di occupazione per i giovani e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro;
- incrementare il ricorso ad un contratto vantaggioso per le imprese che consente di formare il capitale umano e creare le competenze di cui hanno bisogno per produrre innovazione;
- rafforzare la rete di servizi e di attori che contribuiscono alla *governance* del sistema e alla definizione e realizzazione dei percorsi di apprendistato.

➤ **LA CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE MEDIATICA RIVOLTA AI GIOVANI**

- spot “pubblicità progresso” con testimonial Fiorello, diffuso via radio, TV e web.

➤ **IL PORTALE www.nuovoapprendistato.gov.it**

- portale nazionale per imprese, esperti e giovani (*service center*) che rende disponibili informazioni, opportunità, documentazione e strumenti operativi;
- vademecum sull’apprendistato “5 passi per ...” ;
- l’indirizzo di posta elettronica nuovoapprendistato@lavoro.gov.it per il dialogo con i cittadini.

➤ **LE AZIONI CHE COINVOLGONO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME**

- Protocollo sottoscritto il 24 febbraio 2013 per la realizzazione di uno standard condiviso delle pagine web regionali sull’apprendistato interconnesse al nuovo portale;
- incontri periodici di confronto a livello nazionale e di promozione a livello regionale.

➤ **LE AZIONI CHE COINVOLGONO LE IMPRESE**

- incontri con associazioni di Responsabili delle Risorse Umane;
- incontri con gli organismi nazionali di rappresentanza.

➤ **LE AZIONI CHE COINVOLGONO I CONSULENTI DEL LAVORO**

- incontri con i referenti nazionali;
- rilevazione a livello nazionale e regionale delle criticità emerse nell’applicazione della normativa e definizione di ipotesi di risoluzione.

➤ **IL PROGRAMMA DI COOPERAZIONE TRA ITALIA E GERMANIA PER L’OCCUPAZIONE DEI GIOVANI**

- Memorandum di intesa per favorire la mobilità transazionale, il confronto tra i sistemi di formazione duale, le metodologie per il monitoraggio del mercato del lavoro e lo sviluppo delle iniziative nell’ambito della rete Eures, sottoscritto dai Ministri del Lavoro e dell’Istruzione di Italia e Germania in occasione della Conferenza 'Lavorare insieme per l’occupazione dei giovani' tenutasi a Napoli il 12 e 13 Novembre 2012.
- Piano di lavoro congiunto 2013-2014 per la cooperazione nell’ambito delle politiche sul mercato del lavoro, allegato al Memorandum di Intesa, aggiornato e sottoscritto dai Ministri del Lavoro di Italia e Germania in occasione del Consiglio Europeo dei Ministri del Lavoro di Dublino del 7 e 8 febbraio 2013.