UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO, DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione

ISFOL

Roma, 7 luglio 2009

ALTO APPRENDISTATO: i risultati della sperimentazione

Sandra D'Agostino
Ricercatore ISFOL

Il contesto dell’apprendistato in Italia

- L’apprendistato è un contratto di lavoro a finalità formativa
- Si rivolge ai giovani dai 16 ai 29 anni (all’accesso)
- Nel 2008 si è avuta una media di 645.000 apprendisti, pari al 17% degli occupati della fascia d’età 15-29 anni, presenti in tutti i settori economici
- 3 tipologie di apprendistato:
  - per l’espletamento del diritto-dovere;
  - professionalizzante;
  - per l’acquisizione di un diploma o di un titolo di alta formazione (“alto a.”).

Le tappe dell’alto apprendistato

- Introdotto nell’ambito del d.lgs. 276/03: per la 1° volta l’apprendistato viene collegato al sistema di istruzione;
- La finalità di questa tipologia contrattuale è l’acquisizione di un titolo di studio rilasciato dal sistema secondario superiore (diploma) o dalle università (laurea, master), o di una certificazione tecnica superiore (IFTS)
- Nel 2008 l’alto apprendistato viene esteso anche al conseguimento del dottorato

- Il contratto può essere attivato nell’ambito di accordi territoriali che coinvolgono la Regione, le parti sociali e l’istituzione formativa che rilascia il titolo
- Dal 2008 è possibile attivare i contratti anche attraverso accordi diretti fra le imprese e le istituzioni formative

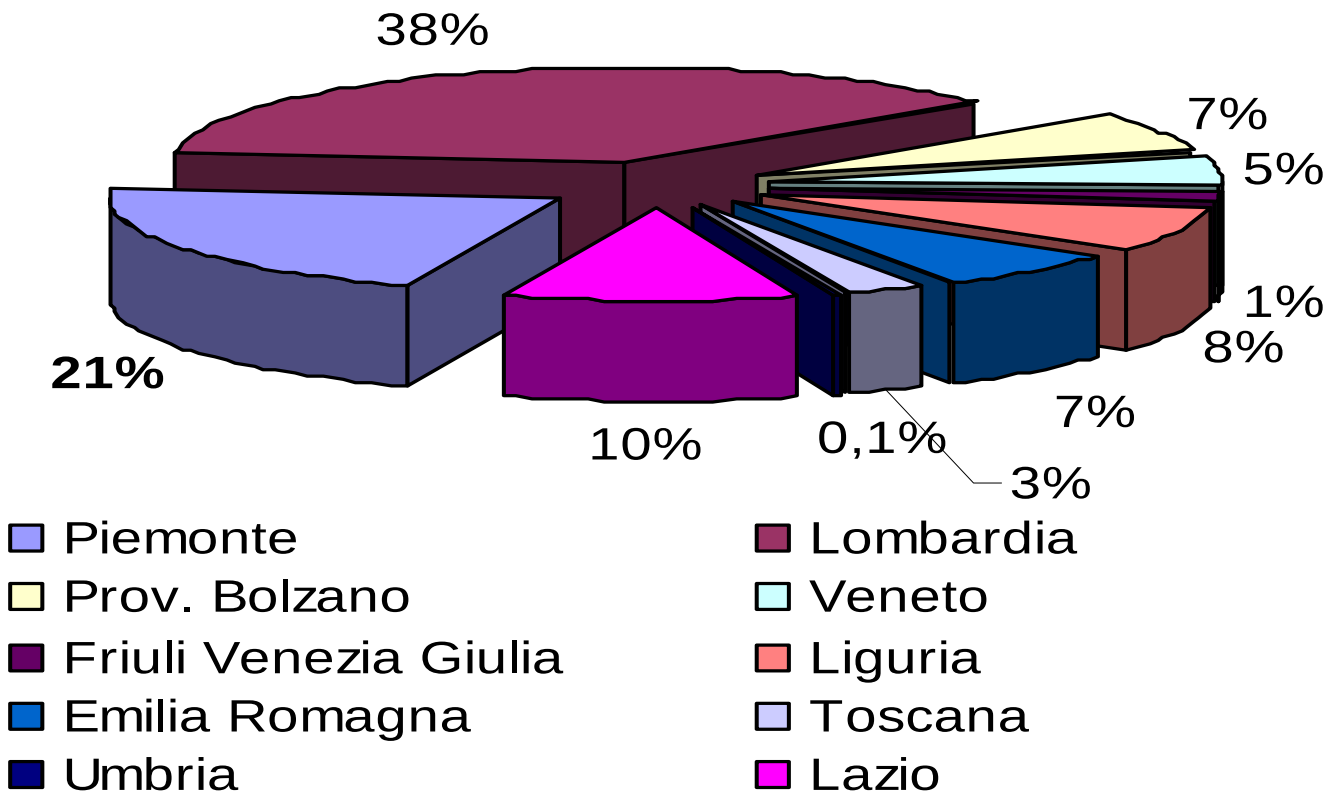
La sperimentazione dell’alto apprendistato

- La sperimentazione è stata avviata nel 2004, promossa dal Ministero del Lavoro
- Ha coinvolto 9 Regioni e 1 Provincia Autonoma
- Nell’area interessata sono occupati il 75% degli apprendisti

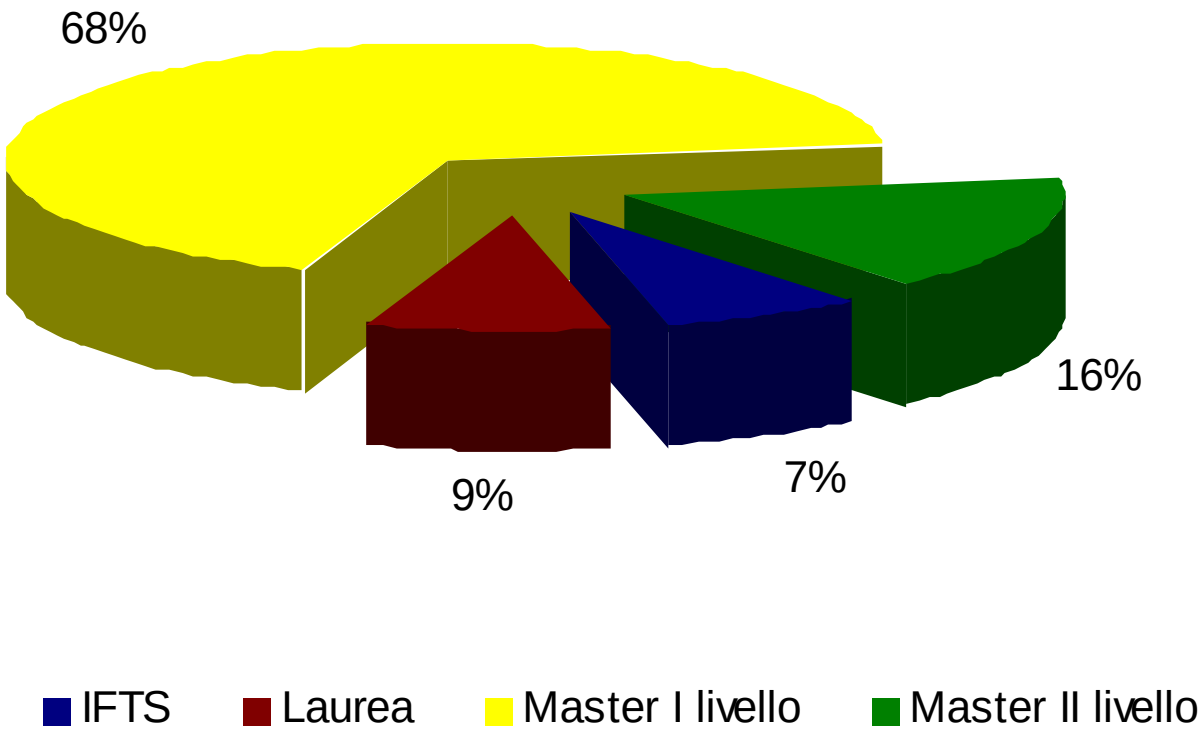
Partecipazione e titoli acquisiti

- **Hanno partecipato alla sperimentazione 1.005 apprendisti, 26 Università e più di 380 imprese**
- **I percorsi attivati:**
  - ✓ **49 corsi per l'acquisizione di titoli di master universitario di I e I livello;**
  - ✓ **9 corsi per l'acquisizione di una certificazione IFTS;**
  - ✓ **2 corsi di laurea di I livello (varie annualità);**
  - ✓ **44 apprendisti inseriti in corsi pre-esistenti, per l'acquisizione di titoli vari**

La partecipazione per Regione



La partecipazione per titolo da acquisire



L'analisi di follow-up sugli apprendisti (1)

Il tuo contratto di apprendistato alto è terminato?	**V.a.**	**%**
No, è ancora in corso	237	54,9
Sì, alla scadenza prevista	143	33,1
Sì, è stato trasformato anticipatamente a tempo indeterminato	8	1,9
No, mi sono dimesso\ sono stato licenziato	44	10,2
Totale	**432**	**100,0**

L'analisi di follow-up sugli apprendisti (2)

Attualmente qual è la sua condizione sul mercato del lavoro? ***(per quelli che hanno terminato l'apprendistato)***	V.a.	%
Occupato nella stessa impresa	107	70,9
Occupato in altra impresa	32	21,2
Lavoratore autonomo	6	4,0
In cerca di occupazione	4	2,6
Inattivo	2	1,3
Totale	**151**	**100,0**

L’analisi di follow-up sugli apprendisti (3)

Qual è la ragione principale per cui ha interrotto il rapporto di apprendistato alto?

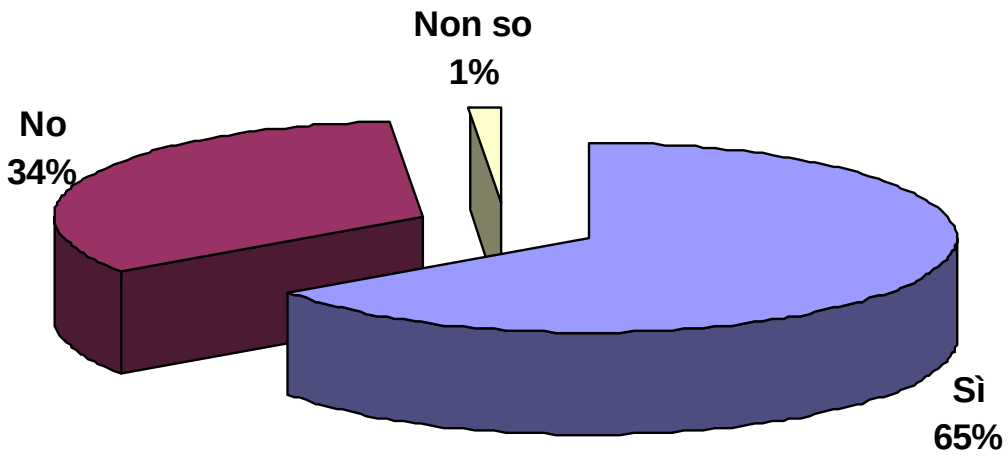
1. Ho avuto un’offerta economica migliore (31,8%)
2. Ho avuto un’importante opportunità professionale (22,7%)
3. Il lavoro non era di mio interesse (15,9%)

Perché non sei rimasto nell’impresa in cui ha svolto il tuo apprendistato alto? (3 risposte possibili)

1. L’ambito lavorativo non era di mio interesse (27,3%)
2. Il salario non era adeguato (25,0%)
3. Il ruolo offerto non era soddisfacente (18,2%)

L’analisi di follow up sulle imprese (1)

Prima di questa esperienza la sua azienda aveva mai avuto contatti o collaborazioni con l’Università con la quale ha partecipato alla sperimentazione?



L’analisi di follow up sulle imprese (2)

Per quali motivi? (risposte multiple)

1. Inserimento di stagisti (64,4%)
2. Collaborazione su progetti specifici (30,7%)
3. Collaborazione per attività formative (seminari, convegni …) (24,8%)
4. Consulenza di docenti (15,8%)

L’analisi di follow up sulle imprese (3)

PUNTI DI FORZA

L’impresa può formarsi l’apprendista secondo le proprie esigenze 74,3%

L’impresa ha il tempo di valutare l’apprendista per un successivo inserimento stabile 51,3%

Vantaggi economici 32,5%

PUNTI DI DEBOLEZZA

Il tempo dedicato alle lezioni è eccessivo 31,4%

Troppo tempo e risorse per la formazione 27,7%

Gli apprendisti se ne vanno dopo che hanno acquisito una professionalità 17,3%