



**MINISTERO DEL LAVORO,
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

APPRENDISTATO: UN SISTEMA PLURALE

X RAPPORTO DI MONITORAGGIO

ISFOL



L'Area Politiche e Offerte per la Formazione Iniziale e Permanente dell'Isfol svolge un'attività di ricerca ed assistenza tecnica volta a favorire la qualificazione e lo sviluppo del sistema di formazione professionale, in una logica di sistema formativo integrato ed in una prospettiva di lifelong learning.

L'Area, coordinata da Anna D'Arcangelo, svolge attività di ricerca e assistenza tecnica ai decisori istituzionali sui seguenti ambiti:

- formazione per l'apprendistato;
- sistema statistico nazionale per la formazione professionale;
- attuazione del diritto dovere all'istruzione e formazione e attività di formazione iniziale;
- formazione post-diploma, Istruzione e formazione tecnica superiore, avvio dei Poli formativi;
- formazione permanente.

Il presente volume è stato predisposto dal gruppo "Apprendistato" dell'Area Politiche e Offerte per la Formazione Iniziale e Permanente dell'Isfol, con il coordinamento di Sandra D'Agostino. Autori del testo sono:

<i>Sandra D'Agostino:</i>	Introduzione, Capitolo 1, Capitolo 3 parr. 1 e 2, Capitolo 4, Capitolo 5, Capitolo 6 parr. 1-2 e 4.a), b), c), e), Capitolo 7 parr. 3 e 4
<i>Francesca D'Arista:</i>	Capitolo 7 parr. 1, 2 e 5
<i>Barbara Foschi:</i>	Capitolo 6 par. 3 e 4.c) e d)
<i>Antonella Scatigno:</i>	Capitolo 2, Capitolo 3 parr. 3 e 4, Schede regionali

La raccolta dei contratti collettivi nazionali di cui all'allegato è a cura di Barbara Foschi e Antonella Scatigno.

INDICE

Introduzione

SEZIONE 1 – Il quadro nazionale

1 – I numeri dell'apprendistato: l'evoluzione dell'occupazione e le principali caratteristiche

1. L'andamento dell'occupazione in apprendistato nel biennio 2007-08
2. L'apprendistato declinato secondo le tipologie contrattuali e nei comparti e settori
3. Le caratteristiche degli occupati in apprendistato

2 – La formazione pubblica per l'apprendistato nel biennio 2006-2007

1. I numeri dell'offerta formativa
 - 1.1. *L'offerta formativa per gli apprendisti nel 2006*
 - 1.2. *L'offerta formativa per gli apprendisti nel 2007*
 - 1.3. *I dati di programmazione per il biennio 2006-2007*
 - 1.4. *L'offerta formativa per gli apprendisti nel quadriennio 2004-2007*
2. Gli interventi formativi per i tutor aziendali
3. Le altre azioni di sistema
4. Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato

3 – I minori e l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: un contratto ancora “virtuale”
2. I passi avanti nella regolamentazione a livello nazionale e territoriale
3. La dinamica dell'occupazione dei minori
4. L'offerta formativa per gli apprendisti minori

4 – La sperimentazione dell'apprendistato alto

1. La disciplina del nuovo apprendistato “alto”
2. Il quadro della sperimentazione realizzata

5 – L'implementazione dell'apprendistato professionalizzante ad opera delle Regioni e delle Province Autonome

1. Il quadro dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante
2. Le regolamentazioni regionali a confronto

3. L'accensione dei contratti di apprendistato professionalizzante come prefigurata nelle regolamentazioni regionali
4. La regolamentazione della formazione formale
5. L'organizzazione dell'offerta di formazione esterna
6. La regolamentazione della formazione formale in impresa da parte delle Regioni e Province Autonome

6 – La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva nazionale

1. Il ruolo della contrattazione nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
2. L'analisi dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale
3. La durata minima e massima dei contratti di apprendistato professionalizzante nei diversi comparti della contrattazione collettiva nazionale
4. La disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante: analisi comparativa sui contratti collettivi nazionali
 - a) *procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale*
 - b) *la definizione degli obiettivi e dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti*
 - c) *le modalità di realizzazione della formazione formale: durata e articolazione della formazione, ricorso alla formazione esterna*
 - d) *la regolazione della formazione formale in impresa*
5. Il ruolo della bilateralità nella contrattazione collettiva per l'apprendistato

7 – Regolamentazione e formazione per i tutori aziendali

1. Il ruolo del tutor aziendale: la normativa nazionale e le regolamentazioni regionali
2. Caratteristiche e formazione del tutor aziendale nella normativa nazionale
3. Caratteristiche e formazione del tutor aziendale nelle regolamentazioni Regionali
4. Le disposizioni relative al tutor aziendale nella contrattazione collettiva
5. Modelli regionali di formazione per il tutor aziendale
 - a. *Il modello di intervento per i tutori aziendali dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato alto della Regione Piemonte*
 - b. *La formazione per il tutor aziendale dell'apprendistato professionalizzante in Val D'Aosta*
 - c. *Il modello di formazione per il tutor aziendale nella Provincia di Varese*
 - d. *La formazione del tutor aziendale presso l'ente Bilaterale del Terziario del Lazio*

SEZIONE 2 – Le schede regionali

Regione Piemonte
 Regione Valle d'Aosta
 Regione Lombardia
 Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento
Regione Veneto
Regione Friuli Venezia Giulia
Regione Liguria
Regione Emilia Romagna
Regione Toscana
Regione Umbria
Regione Marche
Regione Lazio
Regione Abruzzo
Regione Molise
Regione Campania
Regione Puglia
Regione Basilicata
Regione Sardegna

ALLEGATO: I CCNL dell'archivio ISFOL

INTRODUZIONE

L'articolazione del volume

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'apprendistato è un appuntamento annuale dell'Isfol, che sin dal 1997 è impegnato nella realizzazione di azioni di supporto allo sviluppo del sistema dell'offerta formativa per gli apprendisti. Il presente costituisce il X Rapporto sul tema e per la prima volta i contenuti del Rapporto fanno riferimento a più annualità.

Infatti, il volume è l'esito dell'analisi svolta dall'Isfol sui rapporti di monitoraggio presentati dalle Regioni nel corso dell'anno 2007 e del 2008. Come noto, in tali Rapporto i dati quantitativi si basano sui volumi di occupazione e di offerta rilevati nelle annualità precedenti, ovvero 2006 e 2007; le informazioni qualitative, che descrivono l'evoluzione dei sistemi territoriali in relazione alla regolamentazione dell'apprendistato e all'organizzazione dell'offerta formativa pubblica, sono invece aggiornate fino alla scadenza prevista per la consegna dei Rapporti stessi, ovvero il 30 giugno. Pertanto, nel presente volume l'analisi delle regolamentazioni regionali e del sistema dell'offerta riguarda i provvedimenti adottati fino al 30 giugno 2008.

Per il resto, il volume si presenta secondo l'articolazione delle precedenti edizioni, con la novità che ogni capitolo è preceduto da un breve abstract che ne illustra i principali contenuti.

L'analisi dell'apprendistato si apre con uno sguardo alle dinamiche dell'occupazione, esaminando il trend degli ultimi anni, con riferimento anche ai diversi comparti e settori del sistema produttivo. Per la prima volta è possibile illustrare tale evoluzione anche con una disaggregazione dei dati rispetto alle diverse tipologie di contratto di apprendistato.

Quindi il secondo capitolo è dedicato all'esame del sistema pubblico di formazione esterna. Si presentano i dati sugli interventi per apprendisti e per tutor aziendali organizzati nel 2006 e nel 2007 dalle Regioni e Province, le altre azioni a supporto della crescita qualitativa del sistema e della diffusione dell'apprendistato attivate sui territori, le risorse impegnate e spese dalle amministrazioni.

I successivi quattro capitoli sono dedicati ognuno ad approfondire lo stato di implementazione delle tre tipologie di apprendistato definite dal d.lgs. n. 276/03.

Il capitolo 3 è dedicato al segmento di apprendistato che coinvolge i minori, ed abbina alla lettura dei dati sull'occupazione e la partecipazione dei minori alla formazione, un

approfondimento sullo stato della regolamentazione della prima tipologia di apprendistato, quello per l'espletamento del diritto-dovere. Il capitolo 4 contiene una prima illustrazione delle sperimentazioni sull'apprendistato "alto", ne traccia il quadro dell'offerta formativa, evidenziando le principali criticità riscontrate nei progetti realizzati sul territorio.

L'analisi dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante è il tema dei capitoli 5 e 6. Come già nello scorso Rapporto, l'analisi è affrontata da due prospettive diverse: le regolamentazioni emanate dalle Regioni e dalle Province Autonome e le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati a livello nazionale. L'analisi tratteggia un quadro molto ampio ed approfondito dei vari modelli che si vanno configurando sul territorio e nei settori, degli elementi di omogeneità e di disallineamento fra gli stessi e con le previsioni della contrattazione collettiva.

Nel capitolo 7 si riporta un approfondimento sulla figura del tutor aziendale, figura centrale nel processo di apprendimento sul luogo di lavoro che oggi è oggetto di regolamentazioni regionali e pratiche formative ancora alla ricerca di un modello condiviso. Pertanto, nel capitolo si offre una ampia disamina delle une e delle altre, mutate dalle attività delle Regioni e delle Parti sociali.

Come è consuetudine, la seconda sezione contiene schede di approfondimento su ciascuna Regione e Provincia Autonoma, elaborate a partire dai rapporti di monitoraggio annuali predisposti dalle singole amministrazioni. Nel formato scelto per il presente volume, le schede per ogni singolo territorio fanno il punto sul processo di attuazione del decreto legislativo n. 276/03, tracciano il quadro del sistema dell'offerta formativa per l'apprendistato, con un'attenzione specifica ai due segmenti dei minori e dell'apprendistato "alto". Il quadro qualitativo per ogni Regione è anticipato da alcuni indicatori quantitativi, che intendono definire il rapporto del territorio con il contesto nazionale dell'apprendistato e del mercato del lavoro più in generale.

La sintesi dei risultati

L'andamento dell'occupazione in apprendistato

Per la prima volta nel 2007 il numero di occupati con contratto di apprendistato in Italia ha superato la quota delle 600.000 unità, raggiungendo la media annuale di **638.807 unità** e facendo segnare una crescita dell'8,4% rispetto al precedente anno 2006. I dati quasi definitivi per il 2008 confermano il trend di crescita (644.592 unità) e allo stesso tempo lasciano prefigurare l'avvio di una fase di rallentamento nella diffusione dello strumento (+0,9% rispetto all'anno precedente) che sembra fare da apripista alla imminente crisi economica.

In un contesto temporale più ampio che fa riferimento al decennio 1998-2008 si rileva un sostanziale raddoppio dell'utenza dell'apprendistato (+87%), raddoppio che è avvenuto all'insegna di un riequilibrio territoriale nella distribuzione dello strumento. La crescita nel decennio registrata nelle diverse macro-aree è stata infatti varia, compresa in un *range* che va dal 64% dell'area settentrionale, al 110% per Mezzogiorno, fino al 143% del Centro. Come risultato di questi dieci anni di crescita l'apprendistato rappresenta oggi una quota pari mediamente al 17% degli occupati della fascia d'età 15-29 anni: ovvero, un giovane su sei è titolare di un contratto di apprendistato.

Il biennio 2007-08 segna il progressivo affermarsi del contratto di apprendistato professionalizzante. Ancora nel 2007 la quota più ampia di apprendisti (47,5%) è assunta nell'ambito del quadro normativo definito dalla legge n. 196/97; solo nell'ultimo anno il contratto professionalizzante sopravanza l'altro, con tempi diversi nelle macro-aree e nei comparti del sistema economico dettati dai tempi di regolamentazione dello strumento da parte delle Regioni e delle parti sociali, oltre che dalle caratteristiche dei sistemi produttivi territoriali.

L'evoluzione dell'occupazione in apprendistato muta progressivamente la connotazione dello strumento. L'artigianato occupa un terzo degli apprendisti, ma ha perso il primato che è passato dal 2005 al terziario: è il comparto dove lo strumento continua a crescere con il ritmo più serrato e nel 2008 raggiunge la quota del 43,4% sul totale degli occupati in apprendistato. Tale crescita ha un impatto anche nella disaggregazione per settori: nel 2008 il commercio sopravanza l'edilizia, mentre il metalmeccanico rimane il terzo settore per numero di apprendisti occupati.

Fa parte dell'evoluzione dell'apprendistato anche il progressivo mutare delle caratteristiche degli apprendisti. In particolare sembra più rapido il processo di estensione del target di utenza rispetto alle fasce più adulte della popolazione, forse perché già preannunciato da provvedimenti precedenti su comparti specifici, rispetto al progressivo ampliamento a gruppi di utenti con più elevato titolo di studio. Se negli ultimi anni guadagnano qualche posizione i laureati (4,7% nel 2007), la maggior parte di apprendisti resta legata ad un target con al più licenza media (54,6%).

I numeri dell'offerta formativa

Gli interventi formativi per gli apprendisti organizzati dalle Regioni hanno permesso di coinvolgere 96.144 giovani nel corso del 2006, ovvero il 17,4% del totale degli occupati. Se il 2006 segna una contrazione dell'offerta formativa pubblica del 15,7% rispetto all'anno precedente, nel 2007 il volume complessivo dell'offerta formativa sale di circa un terzo: 124.262 apprendisti sono coinvolti nel sistema regionale di offerta formativa, pari al 20,7% del totale degli occupati in apprendistato. Nonostante la crescita significativa rimane il fatto che nel 2007 un apprendista su cinque ha partecipato ad interventi di formazione offerti dal sistema pubblico. I dati presenti rappresentano solo una parte delle attività formative che hanno coinvolto gli apprendisti, ovvero quelle realizzate nell'ambito del sistema pubblico, ovvero con finanziamento almeno parzialmente pubblico. Sono, infatti, da avviare sistemi di monitoraggio dell'offerta di formazione realizzata direttamente dalle imprese.

L'impegno delle Regioni sull'apprendistato evidenzia forti disparità: nel Nord-Est la quota di formati è pari al 28,9% nel 2006 e sale al 34,9 nel 2007; di contro nel Mezzogiorno la stessa quota è pari al 10,3% per il 2006 e scende al 5,1% nell'ultimo anno, al netto delle Regioni i cui dati sono indisponibili. La stessa differenziazione territoriale, che ha radici di lungo periodo come svela l'analisi sui dati del quadriennio 2004-07, si riscontra considerando altri indicatori, per cui si evidenzia la necessità di predisporre strumenti particolare per attivare la possibilità di un'offerta formativa pubblica in alcune aree del Mezzogiorno.

Per quanto riguarda le attività formative destinate ai tutor aziendali, queste hanno coinvolto nel corso del 2006 e 2007 un numero pressoché simile di soggetti: rispettivamente 38.060 e 39.068 tutor aziendali. Nel passaggio fra le due annualità si rivela il progressivo

allontanamento dal modello di intervento standard di 8 ore basato sul DM 22/2000, a tipologie di intervento diverse, generalmente più lunghe, definite nel quadro dell'attuazione del d.lgs. 276/03.

Le risorse impegnate per il finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato ammontano a circa 125,6 milioni di euro nel 2006 e ad oltre 180 milioni di euro nel 2007, con un incremento nell'ultimo anno del 43,4%. Per quanto riguarda la spesa, gli ultimi dati disponibili fanno riferimento al 2006: le Regioni hanno utilizzato circa 114 milioni di euro per l'apprendistato.

Lo stato di avanzamento nell'implementazione del d.lgs. 276/03

Il quadro complessivo

Alla vigilia dell'implementazione di una nuova riforma dell'apprendistato, quale quella avviata dall'approvazione dell'art. 23, del decreto-legge n. 112/08, l'analisi dello stato di avanzamento del sistema nei diversi segmenti, ovvero con riferimento alle diverse tipologie contrattuali, sembra evidenziare che l'obiettivo della differenziazione dell'istituto in ragione delle diverse tipologie di utenza coinvolte e dei diversi bisogni espressi dalle imprese, che era un punto strategico nel disegno del d.lgs. 276/03, appare ancora lontano.

Infatti, la prima tipologia di apprendistato, ovvero il contratto legato all'espletamento del diritto-dovere, non è ancora operativa, in attesa delle regolamentazioni regionali definite d'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione. Seppure esiste un'offerta di formazione per gli apprendisti minori, quantitativamente di dimensioni assai ridotte, tale offerta consiste spesso in un intervento di breve durata, che talvolta non consente di assolvere neanche all'obbligo annuale di formazione, né di acquisire una qualifica o crediti utilizzabili per l'acquisizione di una qualifica.

La terza tipologia di contratto, ovvero l'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione – comunemente indicato come «apprendistato alto» - , è stata al momento utilizzata quasi esclusivamente nell'ambito di un progetto nazionale sperimentale, limitato nell'impatto quantitativo anche se ricco di esperienze interessanti e di spunti utili per promuovere una diffusione dello strumento.

Di fatto, in questi anni è avvenuto un progressivo “travaso” dall'apprendistato ex lege 196/97 al contratto professionalizzante, ovvero la tipologia di apprendistato più in continuità con l'istituto precedente: i dati quantitativi sull'occupazione lo dimostrano e danno atto anche della lentezza con cui tale processo è avvenuto. Tuttavia questo passaggio dalla forma contrattuale pre-riforma al professionalizzante avviene senza che siano risolti i problemi della prima: in primo luogo quello della scarsa partecipazione alle attività di formazione, ma anche l'incertezza sui contenuti delle attività e sulla valutazione e certificazione finale, cui si aggiungono le criticità derivanti dalle diverse interpretazioni adottate nei vari modelli regionali, che a loro volta si sovrappongono alle numerose discipline contrattuali.

L'analisi per tipologia di apprendistato

a. L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: un contratto ancora "virtuale"

La mancata regolamentazione di una forma di apprendistato specifica per un'utenza di minori rischia di generare un'ulteriore spinta verso una contrazione nel numero di minori assunti come apprendisti, che rappresentano ormai solo il 6,5% degli apprendisti occupati, a vantaggio del reclutamento di questi giovani con altre forme contrattuali meno tutelanti, soprattutto dal punto di vista formativo. Nell'ambito degli accordi di rinnovo contrattuale le parti contraenti hanno difficoltà a definire una disciplina per gli aspetti di competenza in mancanza di un quadro normativo di riferimento.

Si consideri, invece, che esiste un bacino di utenza aggiuntivo a quello dei circa 40.000 adolescenti attualmente occupati con un contratto di apprendistato, ovvero quei 110.000 ragazzi 14-17enni che in base ai monitoraggi svolti dall'Isfol risultano fuori sia dai percorsi scolastici che da quelli della formazione professionale. Per almeno una parte di questi adolescenti si potrebbe efficacemente garantire l'espletamento del diritto-dovere attraverso tale forma di apprendistato.

Certo, ad oggi per la maggior parte dei minori l'apprendistato è ancora e solo un contratto di lavoro, per il quale è molto limitata la possibilità di assolvere all'obbligo di formazione esterna. Infatti, nonostante sia istituito il diritto-dovere all'istruzione e formazione per i ragazzi fino a 18 anni, nel 2006 hanno partecipato alle attività di formazione esterna poco più di 8.800 apprendisti minori, scesi nel 2007 a 6.500 circa. La formazione esterna quindi raggiunge una quota modesta di adolescenti che espletano il diritto-dovere di istruzione e formazione in apprendistato (circa 20%), e talora le attività formative organizzate coprono solo una parte del percorso obbligatorio di 240 ore.

b. La disciplina del nuovo apprendistato "alto"

L'implementazione di questa tipologia di apprendistato, del tutto innovativa per il sistema italiano, è avvenuta per via sperimentale, nel quadro di un progetto promosso dal Ministero del lavoro e realizzato in *partnership* con le singole amministrazioni regionali. La sperimentazione, realizzata in nove Regioni e nella Provincia di Bolzano a partire dal 2004, ha coinvolto complessivamente **un migliaio di apprendisti** ed ha consentito di attivare la seguente offerta formativa:

- 49 corsi per l'acquisizione di titoli di Master universitari;
- 7 corsi per l'acquisizione di certificazioni IFTS;
- 2 corsi di alta formazione post-diploma;
- 2 corsi di laurea, finanziati per diverse annualità;
- 44 inserimenti individuali in percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli IFTS, di laurea (acquisizione di 60 crediti), di master universitari.

La sperimentazione ha messo in evidenza alcune criticità che possono pesare nella diffusione dell'istituto, generalmente riconducibili alla scarsa consuetudine delle imprese, soprattutto

quelle medie e piccole, al lavoro in partnership con le istituzioni universitarie e formative in generale (comprehensive di quelle scolastiche).

c. L'apprendistato professionalizzante alla vigilia delle modifiche introdotte dalla legge n. 133/08

Il monitoraggio consente di rilevare un rallentamento nei processi di regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante: infatti, nel periodo gennaio 2007 – giugno 2008 il quadro dell'attuazione ha visto solo limitati passi in avanti rispetto al quadro presentato nel precedente Rapporto. Il numero di Regioni che hanno completato la definizione degli atti di regolamentazione previsti dal d.lgs. 276/03 si attesta a nove amministrazioni, alle quali se ne aggiungono altre sei in cui perdura una implementazione del sistema dell'apprendistato professionalizzante attraverso atti amministrativi.

Pertanto, un bilancio complessivo non può non sottolineare che il ritardo con cui si procede all'implementazione a livello territoriale di istituti definiti a livello nazionale - anche se i numeri indicano una non completa ma certamente ampia disponibilità dello strumento sul territorio.

Con riferimento alle regolamentazioni finora emanate dalle Regioni e Province Autonome l'analisi comparativa evidenzia la varietà delle soluzioni adottate dalle amministrazioni, insieme alle organizzazioni datoriali e sindacali, che certamente è il risultato delle diverse storie, delle diverse configurazioni dei sistemi produttivi locali, del peso delle relazioni industriali e della strutturazione e del consolidamento dei sistemi di formazione professionale; solo che tale varietà viene sempre più avvertita come "eccessiva" da parte del sistema produttivo.

Il Rapporto si pone l'obiettivo di evidenziare ed analizzare tale varietà di soluzioni individuate a livello territoriale. Pertanto, a partire dal quadro dei provvedimenti emanati fino al giugno 2008, viene condotta una analisi comparativa degli stessi che si focalizza su alcuni aspetti individuati come strategici per la costruzione dei sistemi di apprendistato.

Pertanto nelle regolamentazioni delle Regioni e Province Autonome vengono poste a confronto le procedure individuate per la realizzazione delle assunzioni, che prevedono la predisposizione dei piani formativi individuali e talora un passaggio di verifica di conformità degli stessi. Quindi si entra nel merito della disciplina della formazione, a partire dalla durata e dalla articolazione delle attività, per finire ad esaminare l'aspetto più delicato relativo alla responsabilità dell'erogazione della formazione. Successivamente si illustrano le caratteristiche distintive dei sistemi di offerta formativa esterna prefigurati e attivati nelle diverse aree, con una attenzione anche alle metodologie utilizzate nell'erogazione della formazione. Infine si affronta il tema della formazione che può essere erogata all'interno delle imprese secondo le regolamentazioni emanate dalle Regioni e Province Autonome, illustrando le quantità e i luoghi della formazione formale in impresa, oltre che i pre-requisiti richiesti.

Pressoché specularmente, l'analisi viene riprodotta sui contratti collettivi definiti a livello nazionale. In aggiunta una attenzione specifica viene posta sul tema della durata dei contratti di apprendistato e sul ruolo degli enti bilaterali che sembra venire sempre più in primo piano.

È una bilateralità che assume configurazioni diverse nei diversi ambiti: Organismi/ Enti Bilaterali, Commissioni Paritetiche, Comitati Paritetici, e così via fino ad arrivare all'esempio delle Scuole Edili che sono anche i soggetti che si propongono come erogatori della formazione, mentre il richiamo ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua è al momento pressoché inesistente nell'ambito della contrattazione in materia di apprendistato. I compiti affidati alla bilateralità sono i più vari e si possono ricondurre a due configurazioni di ruolo:

- *bilateralità come centro-esperto sulla formazione*, ovvero come soggetto che si occupa di elaborare gli strumenti necessari alla definizione della disciplina (profili formativi) e alla erogazione della formazione in apprendistato (linee guida per la formazione, strumenti didattici), fino a svolgere una attività diretta di erogazione della formazione;
- *bilateralità come regolatore del sistema dell'apprendistato*, ovvero come soggetto che si assume anche il ruolo di controllore della regolarità delle assunzioni in apprendistato, del rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva come nel caso della previsione del rilascio di un parere di conformità.

Infine, l'analisi si concentra sulla figura del tutor aziendale, che è figura strategica a garanzia della qualità del processo di apprendimento all'interno e del raccordo fra questo e quello che deve eventualmente avvenire all'esterno dell'impresa. Nel definire le caratteristiche del tutor aziendale le regolamentazioni regionali, così come i contratti collettivi nazionali, fanno ancora riferimento soprattutto al DM 22/2000, anche se si rilevano previsioni più lunghe sulla durata degli interventi formativi obbligatori. Di questi interventi vengono illustrati alcuni modelli, nell'ambito di una ricerca che ha appena preso avvio volta a individuare strumenti che possano supportare il ruolo formativo delle aziende.

SEZIONE 1

IL QUADRO NAZIONALE

**APPRENDISTATO: UN SISTEMA PLURALE -
X RAPPORTO DI MONITORAGGIO**

CAPITOLO 1

I NUMERI DELL'APPRENDISTATO: L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE E LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE

Abstract

*Per la prima volta nel 2007 il numero di occupati con contratto di apprendistato in Italia ha superato la quota delle 600.000 unità, raggiungendo la media annuale di **638.807 unità**. I dati quasi definitivi per il 2008 confermano il trend di crescita (644.592 unità) e allo stesso tempo lasciano prefigurare l'avvio di una fase di rallentamento nella diffusione dello strumento (+0,9% rispetto all'anno precedente).*

Siamo di fronte al raddoppio dell'utenza dell'apprendistato nel corso del decennio 1998-2008, raddoppio che è avvenuto all'insegna di un riequilibrio territoriale che ha visto il Mezzogiorno e soprattutto il Centro guadagnare progressivamente posizioni. Come risultato di questi dieci anni di crescita l'apprendistato rappresenta oggi una quota pari al 17% degli occupati della fascia d'età 15-29 anni.

Il biennio 2007-08 segna il progressivo affermarsi del contratto di apprendistato professionalizzante, che solo nell'ultimo anno vede il sorpasso sulla tipologia ex l. 196/97. Sul ritardo pesano le dinamiche legate alla regolamentazione sui singoli territori e nei comparti e settori, rispetto ai quali si evidenzia anche il rapido e continuo crescere del terziario: dal 1998 la quota di apprendisti nel settore si è più che triplicata (+226%).

Fa parte dell'evoluzione dell'apprendistato anche il progressivo mutare delle caratteristiche degli apprendisti. In particolare sembra più rapido il processo di estensione del target di utenza rispetto alle fasce più adulte della popolazione, forse perché già preannunciato da provvedimenti precedenti su comparti specifici, rispetto al progressivo ampliamento a gruppi di utenti con più elevato titolo di studio. Se negli ultimi anni guadagnano qualche posizione i laureati (4,7% nel 2007), la maggior parte di apprendisti resta legata ad un target con al più licenza media (54,6%).

1. L'andamento dell'occupazione in apprendistato nel biennio 2007-08

Per la prima volta nel 2007 il numero di occupati con contratto di apprendistato in Italia ha superato la quota delle 600.000 unità e, compiendo un balzo di oltre 50.000 contratti, ha raggiunto la media annuale di **638.807 unità** (cfr. [tab. 1](#)). Si conferma quindi il trend di crescente utilizzo dello strumento che si registra nel Paese ininterrottamente dal 1998, ossia dalla prima riforma dell'istituto operata dalla legge n. 196/97, e tale risultato segna anche una ripresa significativa nella diffusione dell'apprendistato dopo il rallentamento registrato nel periodo 2004-2006. Infatti, l'incremento percentuale rispetto all'anno precedente per il 2007 segna un +8,9% di apprendisti occupati, percentuale che risulta più che doppia nel confronto con quella registrata fra 2005 e 2006 (cfr. [tab. 2](#)). Rispetto al dato del 1998, poi, la performance del 2007 indica che si è quasi raggiunta la soglia del raddoppio dell'utenza dell'apprendistato nell'arco temporale di un decennio circa. Infatti, la variazione percentuale rispetto al 1998 si attesta all'84,5%.

Di contro, i dati quasi definitivi per il 2008¹ sembrano indicare l'avvio di una nuova fase di rallentamento nella diffusione dello strumento, in parallelo con le criticità che si registrano sull'intero quadro macro-economico, pur se per il 2008 permane una variazione positiva rispetto all'anno precedente. Infatti, la media annuale per il 2008 – secondo i dati disponibili nella banca dati INPS al febbraio 2009 – si attesta a **644.592 unità**, con una crescita rispetto all'anno precedente pari a poco meno dell'1% ([cfr. tab. 2](#)): si tratta della variazione annua più bassa registrata nell'ultimo decennio.

¹ I dati sono stati estratti dalla banca dati INPS a marzo 2009. Dato il processo in corso di miglioramento del sistema informativo e le numerosità riscontrate anche con riferimento agli mesi del 2008, si ritiene di poter affermare che tali dati si discostino poco da quelli definitivi.

Gli andamenti descritti non hanno interessato allo stesso modo le diverse macro-aree del Paese. Se pressoché tutte le circoscrizioni hanno registrato una variazione positiva dell'occupazione in apprendistato nell'ultimo biennio e rispetto al 1998, l'incremento si è caratterizzato diversamente sui vari territori.

Storicamente l'apprendistato ha avuto una ampia diffusione nelle regioni settentrionali, dove si è sviluppato a partire dagli anni Cinquanta del secolo scorso sulla scorta dei cambiamenti della struttura industriale del Paese, con la nascita delle PMI a seguito delle trasformazioni della grande impresa, favorito dalla definizione della legge del 1955, che ne agevola il radicamento sull'onda dell'entità degli sgravi contributivi concessi alle imprese.

In questo contesto, lo strumento ha acquisito e consolidato un ruolo strategico nell'ambito dell'occupazione, subendo poco la concorrenza del contratto di formazione e lavoro e/o di altri strumenti pensati per favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Pertanto, guardando la composizione percentuale per macro-area degli apprendisti occupati con riferimento al biennio 2007-08, nell'area settentrionale rimane concentrato il 55% circa dei contratti, ovvero più della metà dell'aggregato complessivo; tuttavia questo dato, se confrontato con la composizione registrata con riferimento all'anno 1998, indica un riequilibrio della distribuzione territoriale dell'occupazione con contratto di apprendistato. Infatti, pur in presenza di una crescita diffusa, la variazione percentuale dell'occupazione rispetto all'anno base 1998 evidenzia che l'incremento registrato per l'area settentrionale si attesta intorno al 60%, mentre per le altre macro-aree l'incremento risulta a tre cifre.

Tabella 1 – Apprendisti occupati per regione e macro-area (Valori assoluti – anni 1998, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008*)

Regione	Valori assoluti (medie annuali)							
	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Piemonte	31.812	45.378	44.027	46.780	45.038	45.909	51.516	54.485
Valle d'Aosta	1.250	1.702	1.716	1.965	2.002	1.987	1.931	1.778
Lombardia	66.575	89.309	89.152	99.561	99.753	106.529	117.094	120.515
Trentino Alto Adige	10.250	12.597	12.619	13.386	12.956	12.681	13.233	12.359
<i>Prov. Bolzano</i>	5.830	5.245	5.026	5.108	4.842	4.735	4.831	4.837
<i>Prov. Trento</i>	4.420	7.352	7.593	8.278	8.114	7.946	8.402	7.522
Veneto	50.444	70.126	67.843	71.002	67.646	70.012	75.704	78.315
Friuli Venezia Giulia	9.882	13.044	12.567	12.914	12.518	12.714	13.385	12.953
Liguria	8.687	15.135	15.987	18.032	18.104	17.743	18.905	19.233
Emilia Romagna	41.487	54.390	52.022	54.520	54.290	57.293	59.941	61.160
Toscana	31.810	43.467	43.192	46.770	50.835	47.486	53.699	55.992
Umbria	6.347	11.696	12.157	13.914	14.146	14.871	16.135	16.933
Marche	17.106	23.838	24.025	25.882	19.860	26.058	28.776	29.119
Lazio	11.487	25.658	28.372	38.418	41.926	47.802	58.361	59.960
Abruzzo	7.509	10.946	11.432	13.611	14.129	13.730	14.101	13.139
Molise	921	1.486	1.533	1.996	2.034	1.930	2.011	1.889
Campania	8.902	11.926	13.891	18.670	20.463	21.862	23.932	23.238
Puglia	20.346	26.181	28.932	35.045	36.411	36.062	36.039	33.002
Basilicata	1.494	1.689	1.948	2.716	3.057	3.255	3.421	3.086
Calabria	2.438	3.701	4.948	6.570	6.732	7.007	8.196	8.342
Sicilia	11.619	18.086	21.739	28.279	29.256	27.937	29.032	27.531
Sardegna	4.356	7.765	9.021	11.630	13.376	13.909	13.394	11.562
Nord	220.387	301.680	295.934	318.160	312.308	324.867	351.710	360.799
<i>Nord-Ovest</i>	<i>108.324</i>	<i>151.523</i>	<i>150.882</i>	<i>166.338</i>	<i>164.898</i>	<i>172.167</i>	<i>189.447</i>	<i>196.011</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>112.063</i>	<i>150.157</i>	<i>145.052</i>	<i>151.822</i>	<i>147.410</i>	<i>152.700</i>	<i>162.263</i>	<i>164.787</i>
Centro	66.750	104.659	107.746	124.984	126.767	136.218	156.971	162.005
Sud e Isole	57.585	81.780	93.443	118.516	125.457	125.692	130.127	121.789
Italia	344.722	488.119	497.122	561.660	564.532	586.777	638.807	644.592

(*) Dato provvisorio calcolato sui 12 mesi

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Tabella 2 – Apprendisti occupati per regione e macro-area: composizione %, variazioni % rispetto al 1998 e rispetto all'anno precedente (varie annualità)

Regione	Comp. %		Var% sul 1998		Variazione % annua		
	2007	2008*	2007	2008*	2006	2007	2008*
Piemonte	8,1	8,5	61,9	71,3	1,9	12,2	5,8
Valle d'Aosta	0,3	0,3	54,5	42,2	-0,7	-2,8	-7,9
Lombardia	18,3	18,7	75,9	81,0	6,8	9,9	2,9
Trentino Alto Adige	2,1	1,9	29,1	20,6	-2,1	4,4	-6,6
Prov. Bolzano	0,8	0,8	-17,1	-17,0	-2,2	2,0	0,1
Prov. Trento	1,3	1,2	90,1	70,2	-2,1	5,7	-10,5
Veneto	11,9	12,1	50,1	55,3	3,5	8,1	3,4
Friuli Venezia Giulia	2,1	2,0	35,4	31,1	1,6	5,3	-3,2
Liguria	3,0	3,0	117,6	121,4	-2,0	6,6	1,7
Emilia Romagna	9,4	9,5	44,5	47,4	5,5	4,6	2,0
Toscana	8,4	8,7	68,8	76,0	-6,6	13,1	4,3
Umbria	2,5	2,6	154,2	166,8	5,1	8,5	4,9
Marche	4,5	4,5	68,2	70,2	31,2	10,4	1,2
Lazio	9,1	9,3	408,1	422,0	14,0	22,1	2,7
Abruzzo	2,2	2,0	87,8	75,0	-2,8	2,7	-6,8
Molise	0,3	0,3	118,4	105,1	-5,1	4,2	-6,1
Campania	3,7	3,6	168,8	161,0	6,8	9,5	-2,9
Puglia	5,6	5,1	77,1	62,2	-1,0	-0,1	-8,4
Basilicata	0,5	0,5	129,0	106,6	6,5	5,1	-9,8
Calabria	1,3	1,3	236,2	242,2	4,1	17,0	1,8
Sicilia	4,5	4,3	149,9	136,9	-4,5	3,9	-5,2
Sardegna	2,1	1,8	207,5	165,4	4,0	-3,7	-13,7
Nord	55,1	56,0	59,6	63,7	4,0	8,3	2,6
Nord-Ovest	29,7	30,4	74,9	80,9	4,4	10,0	3,5
Nord-Est	25,4	25,6	44,8	47,0	3,6	6,3	1,6
Centro	24,6	25,1	135,2	142,7	7,5	15,2	3,2
Sud e Isole	20,4	18,9	126,0	111,5	0,2	3,5	-6,4
Italia	100,0	100,0	85,3	87,0	3,9	8,9	0,9

(*) Dati provvisori calcolati sui 12 mesi

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

All'interno poi dell'area settentrionale, i dati della tabella 2 indicano che nel decennio la crescita più significativa dello strumento si è registrata nel Nord-Ovest, probabilmente per effetto della graduale diffusione dell'apprendistato nella grande industria; per cui la quota di contratti di apprendistato presenti in questa macro-area ha gradualmente sopravanzato quella del Nord-Est, allineandosi alla ripartizione del numero di occupati rispetto alle due aree settentrionali. Ed anche nell'ultimo biennio la crescita degli occupati in apprendistato è stata più rilevante nella prima che nella seconda macro-area (10,0% nel Nord-Est contro il 6,3% del Nord-Ovest per il 2007 e 3,5% contro l'1,6% per il 2008 – cfr. tab. 2).

Rimanendo nella circoscrizione settentrionale ed esaminando l'evoluzione dell'apprendistato nelle singole Regioni si rileva che nel 2007 la quota di crescita più ampia ha interessato il Piemonte, che ha registrato un +12,2%; la performance di questa Regione si avvia a confermarsi come la migliore anche per il 2008, pur fermandosi ad una percentuale di incremento più che dimezzata rispetto al precedente anno 2007. Esaminando il trend dell'intero decennio la crescita più ampia in termini percentuali si è registrata in Liguria, mentre in valore assoluto la Lombardia detiene il primato di occupare circa un quinto del totale degli apprendisti inseriti sul territorio nazionale.

Per il 2008, in una situazione di generale ridimensionamento degli incrementi nella diffusione dell'apprendistato e con riferimento a dati provvisori, appaiono alcuni vistosi segni negativi: a Trento il numero di apprendisti

occupati diminuisce del 10% e soprattutto in Val d'Aosta si registra una compressione dello strumento per la terza volta negli ultimi tre anni.

Le quattro Regioni del Centro costituiscono la macro-area che ha fatto registrare la crescita più intensa nella diffusione dello strumento dell'apprendistato sia nell'anno 2007 (+15,2%) che nell'intero decennio (+142,7% nel 2008 rispetto al 1998). Per il 2008, in un contesto di crescita vicina allo zero, il 3,2% di incremento annuo registrato nell'area del Centro rappresenta la seconda performance dopo quella del Nord-Ovest; conseguentemente la quota del Centro Italia si attesta a rappresentare un quarto dell'aggregato complessivo di apprendisti nel biennio 2007-08.

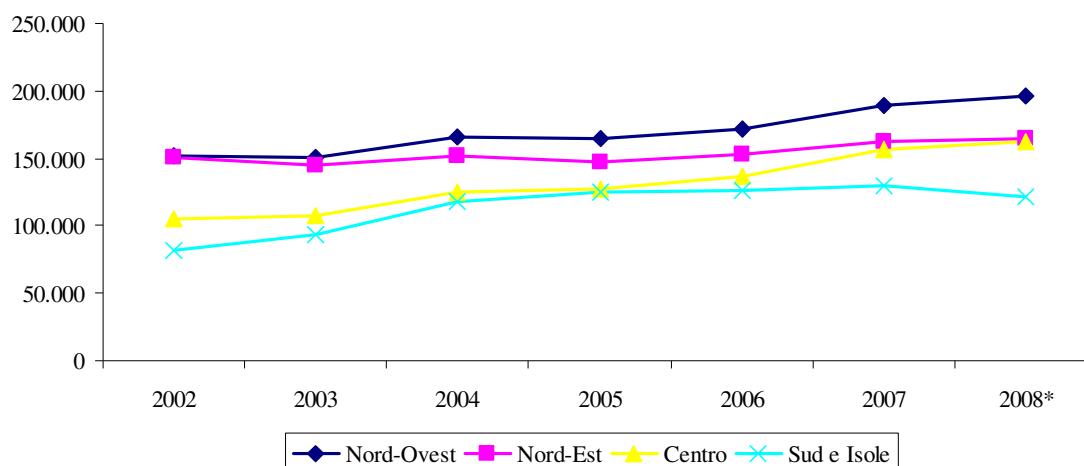
In particolare, esaminando l'evoluzione nelle singole Regioni si segnala il trend della Regione Lazio: dal 1998 il numero di occupati in apprendistato si è più che quadruplicato e nel 2007 le imprese laziali hanno fatto segnare la più ampia variazione positiva nel numero di apprendisti occupati; molto più contenuta è invece la performance che si rileva per ora per il 2008. Su quest'ultima annualità si distingue invece la crescita rilevata in Umbria, dove l'aumento del 4,9% risulta essere il secondo maggior aumento registrato sull'intero territorio nazionale.

L'analisi dell'andamento dell'occupazione in apprendistato nella circoscrizione meridionale evidenzia luci ed ombre: le prime si rilevano soprattutto nell'analisi dell'evoluzione nel decennio, da cui risulta un incremento percentuale a tre cifre che ha portato a più che raddoppiare i numeri del 1998 nelle otto Regioni del sud, nel quadro di quel processo di riequilibrio progressivo della diffusione territoriale dello strumento che ha ricevuto un impulso significativo dal graduale abbandono dei contratti di formazione e lavoro. Se nel decennio l'ammontare dei contratti è più che raddoppiato nel Sud e nelle Isole, negli ultimi anni la crescita ha subito una netta flessione: già nel 2006 il numero di apprendisti occupati è rimasto sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente, mentre nel 2007 si è rilevata una certa ripresa, grazie soprattutto all'effetto positivo registrato in Campania, Calabria e Sicilia. Il 2008 invece mette in luce una situazione pressoché generalizzata di contrazione dell'apprendistato, da cui si "salva" per ora solo la Calabria. L'effetto complessivo delle riduzioni registrate nel 2008 nelle varie Regioni meridionali fa segnare un -6,4% come valore complessivo dell'incremento annuo della macro-area Sud e Isole.

Come specificato in [tabella 2](#) e già evidenziato in precedenza i dati esposti per l'ultimo anno sono provvisori e non è infondato ritenere che, nel quadro del generale miglioramento delle banche dati INPS (per cui si ritiene di disporre di dati aggiornati pressoché in tempo reale), le criticità residue si concentrino nelle Regioni meridionali, dove invece i tempi di implementazione del data-base centrale siano ancora più lunghi. Rimane il fatto che anche sui due anni precedenti la crescita rilevata è stata certamente più contenuta.

Il successivo [grafico 1](#) illustra gli andamenti dell'occupazione in apprendistato nelle quattro principali macro-aree nel periodo 2002-2008 e consente di cogliere visivamente l'allineamento dei valori registrati nel Centro a quelli del Nord-Est, il continuo incremento del Nord Ovest che si contrappone alla stasi degli ultimi anni dell'area meridionale, che nel 2008 si trasforma in una riduzione.

Grafico 1 – Evoluzione dell’occupazione in apprendistato per macro-area geografica – 2002-2008*



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

La lettura dell’andamento dell’occupazione in apprendistato non può che essere inserita in un contesto più ampio, che considera le dinamiche dell’intero mercato del lavoro e in particolare quelle relative alle fasce più giovani della popolazione.

Per entrambe le annualità 2007 e 2008 si è registrata in Italia una variazione positiva nel numero di occupati con riferimento alla popolazione adulta di 15-64 anni, anche se di piccola entità. In particolare la crescita dell’occupazione è stata pari all’1,0% nel 2007, mentre nello scorso anno 2008, pur proseguendo il trend di crescita nonostante l’avvio del periodo di crisi, il tasso di variazione si è fermato allo 0,7%. In controtendenza si conferma invece l’andamento dell’occupazione giovanile: il numero di occupati nella fascia 15-29 anni è calato di circa 58.000 unità, con una perdita dell’1,5% dei posti di lavoro ricoperti dai più giovani.

Parallelamente, se con riferimento a tutta la popolazione in età lavorativa (15-64enni) il tasso di occupazione è rimasto stabile fra 2007 e 2008 (cfr. tab. 3), nella fascia dei 15-29enni del tasso di occupazione per i 15-29enni dal 39,6% del 2007 al 39,3% del 2008.

Esaminando invece il tasso di disoccupazione vale la pena segnalare che, sempre con riferimento alla fascia d’età dei 15-29enni, nel 2008 il trend si inverte: se nel triennio precedente si era registrata una progressiva riduzione di tale indicatore, grazie all’effetto positivo della contrazione del tasso di attività, nel 2008 il tasso di disoccupazione torna a crescere e passa dal 14,5% del 2007 al 15,3% del 2008.

Il riacutizzarsi di una criticità di disoccupazione per questa fascia si accompagna ad una sostanziale invarianza del tasso di attività (46,3% nel 2008 e 46,4% nel 2007) che nel triennio precedente era invece calato di oltre due punti percentuali. Si segnala che i tassi di attività della popolazione giovanile italiana sono ben al di sotto di quelli registrati negli altri Paesi europei: nella fascia d’età 15-24 anni il differenziale del nostro Paese rispetto alla media dell’insieme dei Paesi europei nel 2007 - ultimo dato disponibile - supera di poco i tredici punti percentuali (30,9% per l’Italia contro il 44,0% per UE27), laddove nel 2005 il differenziale si fermava poco oltre i dieci punti percentuali (44,2% contro il 33,8% per l’Italia); nella fascia appena superiore dei 25-29enni il divario rispetto alla media dei Paesi UE è cresciuto meno nel triennio, passando da poco meno di dieci punti percentuali nel 2005 agli 11,4 punti del 2007 (71,8% per l’Italia contro l’82,6% per UE27).

A fronte della contrazione nel numero di occupati della fascia d’età dei giovani che potrebbero usufruire del contratto di apprendistato, nel triennio 2006-08 - cui si riferiscono i dati riportati in tab. 3 - si registra l’aumento progressivo della quota di apprendisti sugli occupati, che è una misura della “penetrazione” di tale strumento rispetto alle altre tipologie contrattuali per quest’utenza specifica. Dal 2006 al 2008 la percentuale di quanti, tra gli occupati 15-29enni, sono assunti con un contratto di apprendistato è cresciuta dal 14,7% al 17,0%, a indicare il maggiore ricorso a tale strumento contrattuale per l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. L’incremento è stato più ampio nel 2007 (+1,9%), mentre nel 2008 la crescita si è fermata a quattro decimi di punto.

Il Centro si conferma come la macro-area in cui l'occupazione giovanile si potrebbe definire a maggiore intensità di apprendisti ed è nelle Regioni del Centro che l'intensità dell'occupazione giovanile in apprendistato è cresciuta maggiormente nel triennio 2006-08, facendo registrare una variazione di oltre quattro punti percentuali.

Di contro, nel Mezzogiorno permane una minore propensione al ricorso a tale strumento di lavoro per l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e nell'ultimo anno in particolare la riduzione del numero di apprendisti evidenziata anche in **tab. 2** fa scendere il tasso di penetrazione dell'apprendistato di sei decimi di punto. È l'unica macro-area in cui si rileva un arretramento del contratto di apprendistato a vantaggio di altri strumenti. Tuttavia, si è già avuto modo di segnalare che i dati sul 2008 relativi al numero di apprendisti sono provvisori e più elementi sembrano corroborare l'ipotesi che i ritardi nell'aggiornamento del data-base INPS possano concentrarsi nel Mezzogiorno.

Per quanto riguarda, invece, la macroarea settentrionale, a fronte di un tasso di occupazione giovanile che scende quasi di due punti percentuali nel triennio, viceversa aumenta di tre punti percentuali la quota di apprendisti sul totale degli occupati. Evidentemente nel periodo considerato è avvenuta una sostituzione rispetto agli strumenti tradizionalmente utilizzati per l'ingresso a lavoro dei giovani che ha favorito il contratto di apprendistato.

Tabella 3 – Tasso di occupazione per fasce d'età e quota di apprendisti sul totale degli occupati 15-29enni per macroarea (Valori % - anni 2006, 2007 e 2008)

Regione	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/ Occupati* 15-29 anni		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
	Nord	66,2	66,7	66,9	51,9	50,7	50,0	15,8	17,7
<i>Nord-Ovest</i>	65,7	66,0	66,2	51,1	50,1	49,6	14,7	16,6	17,4
<i>Nord-Est</i>	67,0	67,6	67,9	53,0	51,5	50,4	17,4	19,2	19,8
Centro	62,0	62,3	62,8	43,6	42,3	41,6	17,6	20,8	22,0
Sud ed Isole	46,6	46,5	46,1	28,5	27,8	27,7	10,8	11,6	11,0
Italia	58,4	58,7	58,7	40,6	39,6	39,3	14,7	16,6	17,0

(*)Dati INPS provvisori calcolati sui 12 mesi

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat (RCFL) e Inps

2. L'apprendistato declinato secondo le tipologie contrattuali e nei comparti e settori

È noto che l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276/03 per le parti relative alla riforma dell'apprendistato era subordinata all'emanazione di regolamentazioni (leggi) ad opera delle Regioni e Province Autonome. Sull'andamento di tale processo si riferirà più nel dettaglio nei capitoli seguenti del presente volume, quando verrà illustrato lo stato di avanzamento dell'apprendistato rispetto all'implementazione delle singole tipologie. Nel presente paragrafo si vuole invece mettere in luce l'implementazione della riforma come appare dai dati quantitativi relativi all'occupazione in apprendistato. Infatti, le innovazioni introdotte nelle comunicazioni all'Inps effettuate mensilmente dalle imprese tramite l'utilizzo del modello DM/10 consentono di avere per la prima volta dati ufficiali, di fonte amministrativa e omogenea per il territorio nazionale, sull'utilizzo delle singole tipologie di apprendistato.

Come risulta dalla **tabella 4**, ancora nel 2007, a distanza di quattro anni dall'approvazione del d.lgs. 276/03, l'apprendistato che fa riferimento al quadro normativo della legge n. 196/97 risulta essere quello maggiormente in uso, tanto che quasi un contratto su due è stipulato all'insegna della legislazione precedente. Nella quota del 47,5% registrata in tabella c'è certamente una parte di contratti di apprendistato stipulati da qualche anno e ormai prossimi alla scadenza, ma è presente anche una ampia quota di contratti stipulati nel 2006, se non nel 2007, in settori per i quali il CCNL non è stato ancora rinnovato e in territori in cui manca ancora una regolamentazione da parte della Regione.

Tabella 4 - Ripartizione percentuale degli apprendisti occupati per tipologia di contratto di apprendistato – anno 2007

Regione	Tipologia di contratto di apprendistato				Totale
	Diritto-dovere	Professionalizzante	Alto	l. 196/97	
Piemonte	10,2	43,3	0,3	46,2	100,0
Valle d'Aosta	2,3	36,6	0,0	61,1	100,0
Lombardia	6,7	47,2	0,3	45,8	100,0
Trentino Alto Adige	14,0	30,6	0,3	55,1	100,0
<i>Prov. Bolzano</i>	<i>31,3</i>	<i>16,1</i>	<i>0,7</i>	<i>51,9</i>	<i>100,0</i>
<i>Prov. Trento</i>	<i>4,1</i>	<i>38,9</i>	<i>0,0</i>	<i>56,9</i>	<i>100,0</i>
Veneto	7,2	48,3	0,1	44,4	100,0
Friuli Venezia Giulia	7,4	43,2	0,1	49,2	100,0
Liguria	5,3	41,4	0,5	52,7	100,0
Emilia Romagna	4,5	41,6	0,1	53,8	100,0
Toscana	6,4	43,7	0,1	49,7	100,0
Umbria	5,9	44,7	0,2	49,3	100,0
Marche	5,1	36,0	0,1	58,7	100,0
Lazio	13,0	48,6	4,0	34,4	100,0
Abruzzo	7,8	35,0	0,2	57,1	100,0
Molise	13,2	26,0	0,1	60,6	100,0
Campania	19,5	46,6	0,5	33,5	100,0
Puglia	11,2	30,3	0,3	58,2	100,0
Basilicata	11,6	34,6	0,7	53,2	100,0
Calabria	18,5	43,8	0,5	37,2	100,0
Sicilia	14,9	37,1	0,2	47,8	100,0
Sardegna	15,5	36,4	0,2	47,9	100,0
Nord	7,2	44,8	0,2	47,8	100,0
<i>Nord-Ovest</i>	<i>7,5</i>	<i>45,5</i>	<i>0,3</i>	<i>46,7</i>	<i>100,0</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>6,8</i>	<i>44,0</i>	<i>0,1</i>	<i>49,1</i>	<i>100,0</i>
Centro	8,6	44,2	1,6	45,6	100,0
Sud e Isole	14,1	36,8	0,3	48,8	100,0
Italia	8,9	43,0	0,6	47,5	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Come prevedibile, sul contratto di apprendistato professionalizzante si concentra la seconda quota in ordine di grandezza (43,0%, cfr. tab. 4); è questa la tipologia che maggiormente si pone in continuità con la precedente e sulla quale si focalizza quindi l'interesse del mondo produttivo.

I dati provvisori attualmente disponibili per il 2008 lasciano prefigurare un cambiamento del quadro precedente. Il contratto di apprendistato professionalizzante si afferma finalmente come prima forma di apprendistato in uso sul territorio nazionale, pur se rimangono circa un terzo di contratti stipulati ancora nella forma della legge n. 196/97 (cfr. tab. 5).

Tabella 5 - Ripartizione percentuale degli apprendisti occupati per tipologia di contratto di apprendistato – anno 2008*

Regione	Tipologia di contratto di apprendistato				Totale
	Diritto-dovere	Professionalizzante	Alto	l. 196/97	
Piemonte	8,1	58,7	0,2	33,1	100,0
Valle d'Aosta	2,0	56,3	0,0	41,6	100,0
Lombardia	6,1	59,9	0,3	33,7	100,0
Trentino Alto Adige	15,4	40,7	0,2	43,7	100,0
<i>Prov. Bolzano</i>	<i>34,0</i>	<i>18,6</i>	<i>0,5</i>	<i>46,8</i>	<i>100,0</i>
<i>Prov. Trento</i>	<i>3,4</i>	<i>54,9</i>	<i>0,0</i>	<i>41,6</i>	<i>100,0</i>
Veneto	6,3	62,0	0,1	31,6	100,0
Friuli Venezia Giulia	5,6	60,3	0,1	34,0	100,0

Liguria	4,3	58,4	0,4	36,9	100,0
Emilia Romagna	3,2	58,0	0,1	38,7	100,0
Toscana	5,1	59,8	0,1	34,9	100,0
Umbria	4,3	60,7	0,1	34,8	100,0
Marche	4,0	53,0	0,1	42,9	100,0
Lazio	10,4	60,3	5,4	23,9	100,0
Abruzzo	6,7	48,4	0,3	44,6	100,0
Molise	13,5	38,6	0,2	47,7	100,0
Campania	15,9	58,8	0,5	24,8	100,0
Puglia	10,2	42,9	0,4	46,5	100,0
Basilicata	11,4	47,5	1,0	40,1	100,0
Calabria	15,1	55,8	0,5	28,6	100,0
Sicilia	13,5	49,3	0,3	36,9	100,0
Sardegna	12,9	47,6	0,2	39,4	100,0
Nord	6,1	59,1	0,2	34,6	100,0
<i>Nord-Ovest</i>	6,4	59,4	0,3	33,9	100,0
<i>Nord-Est</i>	5,8	58,8	0,1	35,3	100,0
Centro	6,8	58,9	2,1	32,3	100,0
Sud e Isole	12,3	49,3	0,4	37,9	100,0
Italia	7,5	57,2	0,7	34,6	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Dai dati presentati nelle **tabelle 4 e 5** un primo scostamento significativo si rileva fra il dato medio nazionale e le medie riferite alle singole macro-aree: in particolare per il meridione risulta uno ritardo nella diffusione dell'apprendistato professionalizzante rispetto alle altre aree del Paese, che si traduce in uno scostamento dalla media nazionale pari a circa sei punti per il 2007 e a 8 punti per il 2008. A guardare i dati relativi alle singole Regioni, nell'area meridionale percentuali simili alla media nazionale si ritrovano solo per la Campania e la Calabria in tutti e due gli anni considerati, mentre nelle altre il contratto professionalizzante rappresenta quote inferiori anche di dieci punti alla media nazionale e in Molise e Puglia rimane minoritario rispetto all'apprendistato in deroga, ovvero quello ex l. 196/97.

Muovendosi nella circoscrizione settentrionale, la Valle d'Aosta fa segnare per il 2007 la più alta percentuale di contratti ex lege 196/97, mentre nell'anno successivo la quota si riduce di venti punti percentuali; mantiene invece nel biennio una quota significativa di contratti di apprendistato stipulati secondo la precedente regolamentazione la Provincia autonoma di Bolzano. Come si dirà meglio nel seguito, nell'analisi delle regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante emanate dalle Regioni e Province Autonome, le caratteristiche della legge provinciale di Bolzano, che richiedono l'individuazione di specifici "ordinamenti formativi" per consentire le assunzioni in apprendistato (ne sono stati emanati 12 nel 2006) al momento sembrano rappresentare un freno alla diffusione dell'apprendistato professionalizzante su quel territorio.

Le diverse quote che risultano fra le Regioni considerando le tipologie di apprendistato in uso sono di difficile interpretazione, dal momento che molte sono le variabili che entrano in gioco nel determinare la possibilità di far ricorso all'una o all'altra tipologia di contratto. Un elemento significativo è il fatto se la Regione abbia provveduto ad emanare una regolamentazione ex d.lgs. 276/03 ma è evidente che, visto il peso determinante della contrattazione collettiva nella possibilità di utilizzo dell'apprendistato professionalizzante in virtù del ruolo sussidiario riconosciuto dalla l. 80/05, anche la composizione per settori e comparti dei sistemi produttivi locali ha un peso significativo nel determinare tali quote. Ad esempio, visto il ritardo con cui sono stati rinnovati i CCNL del comparto artigiano, è possibile ipotizzare che nelle aree dove l'uso di tali contratti è più ampio, anche perché la dimensione media delle imprese è più ridotta, la quota di apprendisti ex L. 196/97 sia conseguentemente maggiore. Viceversa, una ampia diffusione dell'apprendistato nel settore del terziario, potrebbe favorire un rialzo della quota relativa al contratto professionalizzante visto che i principali contratti del settore sono stati rinnovati già nel 2004.

Un altro elemento che pesa sulla diversa percentuale di presenza di apprendisti con contratto ex L. 196/97 è quello legato alla maggiore/minore stabilità dei contratti; c'è da attendersi che in quei settori/comparti e in quelle aree dove i contratti di apprendistato sono mediamente più lunghi (ovvero il meridione secondo le ultimi analisi

disponibili che però risultano ormai un po' datate), dove quindi è più contenuto quel fenomeno di "volatilità" dell'apprendistato più volte segnalato in passato, la quota degli apprendisti ex L. 196/97 aumenta semplicemente perché i contratti sono stati stipulati meno recentemente.

Le precedenti **tabelle 4 e 5** presentano la ripartizione in quote degli apprendisti occupati per tipologia di contratto utilizzato riferita ai valori medi dell'anno 2007 e 2008. Analizzando, gli aggregati con un'ottica dinamica, che considera l'andamento di tali quote nel biennio considerato con riferimento agli stock mensili registrati, si rileva con più evidenza il progressivo avanzamento della percentuale di contratti di apprendistato professionalizzante. La successiva **tabella 6**, insieme al **grafico 2**, illustrano tale andamento per il periodo gennaio 2007 -dicembre 2008 attraverso lo scarto percentuale fra apprendisti assunti con contratto ex l. 196/97 e quelli assunti con contratto professionalizzante.

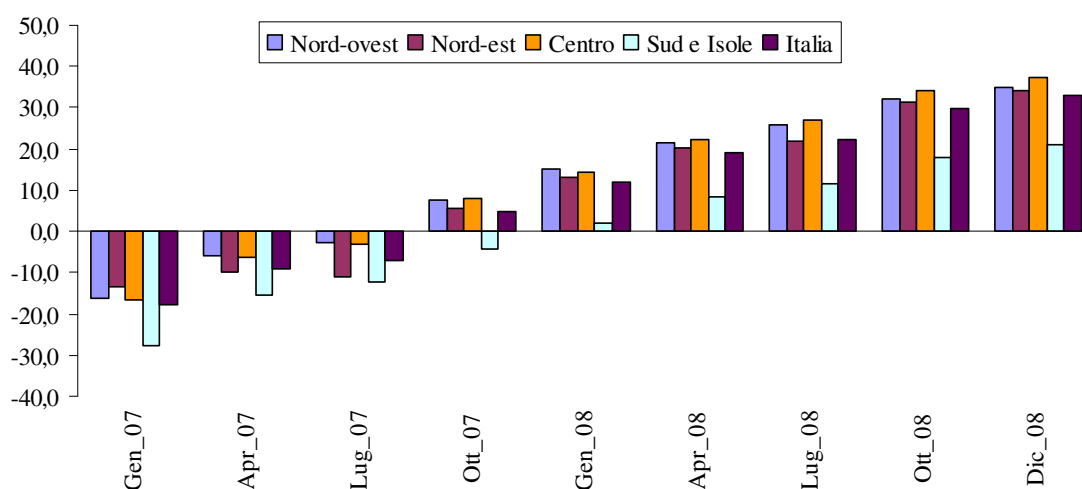
Il dato complessivo riferito a tutto il territorio nazionale vede una progressiva erosione del vantaggio del contratto ex l. 196/97, tanto che ad ottobre 2007 si realizza il sorpasso e la quota di apprendisti assunti con contratto professionalizzante sopravanza l'altra nella media nazionale e in tre delle quattro circoscrizioni territoriali considerate. Infatti, rimane indietro l'area meridionale, per la quale bisogna attendere il gennaio del 2008 perché si evidenzia il leggero vantaggio di due punti percentuali dell'apprendistato professionalizzante rispetto a quello ex l. 196/97.

Tabella 6 - Differenziale delle quote di contratti di apprendistato professionalizzante e ex l. 196/97 nel corso del 2007 e del 2008

Area	Gen 07	Apr 07	Lug 07	Ott 07	Gen 08	Apr 08	Lug 08	Ott 08	Dic 08
Nord-ovest	-16,3	-5,8	-2,6	7,4	15,0	21,6	25,8	32,1	35,0
Nord-est	-13,3	-9,8	-11,0	5,5	13,0	20,3	21,9	31,2	34,2
Centro	-16,6	-6,2	-3,1	7,9	14,5	22,2	27,2	34,1	37,5
Sud e Isole	-27,6	-15,6	-12,1	-4,3	2,0	8,2	11,6	17,7	20,9
Italia	-17,9	-8,9	-6,9	4,7	11,8	18,9	22,4	29,7	32,9

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Grafico 2 – Rappresentazione del differenziale contratti di apprendistato professionalizzante e ex l. 196/97 nel corso del 2007 e 2008 per macro-area geografica



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Tornando ad esaminare le **tabelle precedenti n. 4 e n. 5**, destano qualche perplessità le quote di giovani che risultano assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere e con apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione, ovvero le tipologie definite dagli artt. 48 e 50 del d.lgs. 276/03.

In particolare, per quanto riguarda la prima tipologia, come si vedrà meglio nel successivo **capitolo 3** questa non risulta ancora utilizzabile sul territorio in attesa che siano emanate le regolamentazioni: mancano infatti i necessari atti di intesa fra le Regioni e le Province Autonome con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione. Eppure, risulta che nel 2007 l'8,8% dei contratti di apprendistato è stato stipulato utilizzando tale tipologia; la quota si riduce al 7,5% per il 2008.

Evidentemente permane una diffusa incertezza applicativa nell'utilizzo dell'apprendistato, presso le imprese e i professionisti che supportano generalmente le aziende nell'effettuazione delle comunicazioni obbligatorie, tanto che le quote di errore sono significative. Se per tutto il territorio nazionale la quota riferita al contratto ex art. 48 dovrebbe essere pari a zero mentre è di segno positivo, nella circoscrizione meridionale le quote assumono i valori massimi compresi fra l'11 e il 20 per cento nel 2007 (19,5% per la Campania – cfr. **tab. 4**), con una piccola riduzione nel 2008.

Un'ipotesi che si può avanzare per giustificare il dato relativo all'utilizzo dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere è che si tratti di ragazzi minorenni assunti in apprendistato e quindi "erroneamente" dichiarati come inseriti con una tipologia contrattuale il cui nome rimanda direttamente ad un'utenza di minori; del resto, la percentuale di contratti attribuiti a tale tipologia è abbastanza vicina a quella risultante dai dati regionali sulla

distribuzione per età degli apprendisti. Se tale ipotesi è vera e i contratti risultanti sono stipulati con ragazzi minorenni, questa quota dovrebbe essere conteggiata come aggiuntiva a quella già registrata degli apprendisti ex lege 196/97, visto che questa è l'unica forma di contratto attualmente utilizzabile per l'assunzione dei minori.

Del tutto residuale appare infine la quota di contratti di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione – di seguito indicato come “apprendistato alto”. Si consideri, infatti, che tale forma di apprendistato nel biennio considerato è stata utilizzata solo nell'ambito della sperimentazione promossa dal Ministero del lavoro, di cui si dirà meglio nel successivo capitolo 4, coinvolgendo un'utenza massima di 1.000 giovani. Eppure, lo 0,6-0,7% registrato a livello nazionale nel 2007-08 sta a significare la presenza di un numero di contratti ben superiore a quello raggiunto nell'ambito della sperimentazione. Inoltre, si rilevano delle incoerenze territoriali: stupisce la presenza di una quota, ancorché residuale, di contratti di tale tipologia in Regioni che al momento non partecipano al progetto, come quelle del Mezzogiorno, così come sembrano sovrastimati i dati per alcune Regioni (ad esempio, Lazio) rispetto alla effettiva partecipazione alla sperimentazione.

Dato il peso che ha la composizione per settore economico dell'occupazione in apprendistato anche in riferimento alle tipologie di contratto disponibili per le imprese ed effettivamente utilizzate per le assunzioni, vale la pena approfondire nel dettaglio tale composizione. La tabella 7 riporta la distribuzione percentuale degli apprendisti per i tre principali comparti economici con riferimento all'intero territorio nazionale, sulla base dei dati e della classificazione utilizzata dall'Inps. I valori relativi ai comparti dell'agricoltura e degli enti e amministrazioni non sono stati esposti in tabella, visto che si tratta di valori residuali che non raggiungono la quota dell'1%.

Già nel 2007 l'analisi dell'occupazione in apprendistato per comparti² vede una presenza preponderante del terziario, dove si concentra oltre il 40% degli apprendisti: evidentemente il primato dell'artigianato, che storicamente è stato il territorio d'elezione dell'apprendistato, è stato scalzato dal terziario. Il “sorpasso” fra i due comparti è avvenuto solo recentemente nel 2005 e il più elevato ritmo di crescita dell'occupazione nel terziario ha favorito un rapido incremento del gap fra i due comparti. Infatti, mentre negli ultimi tre anni il terziario ha registrato variazioni annuali sempre positive e crescenti, nell'artigianato solo il 2007 ha visto una ripresa del numero di occupati in apprendistato non ancora confermata dai dati del 2008 (provvisori), che sembrano invece segnare il ritorno del segno negativo. Considerando poi l'incremento percentuale in un arco temporale più ampio, dal 1998 l'apprendistato nel terziario si è più che triplicato, mentre l'artigianato è cresciuto solo all'incirca di un quinto.

² L'analisi per comparti è svolta sulla base della classificazione INPS, che ripartisce le aziende in sette rami di attività: imprese industriali, enti, amministrazioni statali, imprese artigiane, agricoltura, credito – assicurazioni – servizi tributari, commercio – arti – professioni.

Tabella 7 – Apprendisti occupati nei tre principali comparti (Valori assoluti, variazione % rispetto al 1998 e rispetto all'anno precedente, e composizione % - anni 1998, 2005 – 2008*)

Comparto	1998	2005	2006	2007	2008*
<i>Valori assoluti</i>					
Artigianato	187.041	223.586	220.794	228.753	218.344
Industria	72.313	115.075	120.900	137.758	144.233
Terziario	85.341	223.702	241.758	268.220	278.286
Totale (**)	344.695	562.363	583.452	634.731	640.863
<i>Incremento % sul 1998 (incremento anno precedente)</i>					
Artigianato	-	20 (-0,9)	18 (-1,2)	22 (+3,6)	17 (-4,6)
Industria	-	59 (-2,6)	67 (+5,1)	91 (+13,9)	99 (+4,7)
Terziario	-	162 (+4,1)	183 (+8,1)	214 (+10,9)	226 (+3,8)
Totale	-	63 (+0,7)	69 (+3,8)	84 (+8,8)	86 (+1,0)
<i>Composizione %</i>					
Artigianato	54,2	39,7	37,9	36,0	34,1
Industria	21,0	20,5	20,7	21,7	22,5
Terziario	24,8	39,8	41,4	42,3	43,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) dato provvisorio relativo alle dodici mensilità

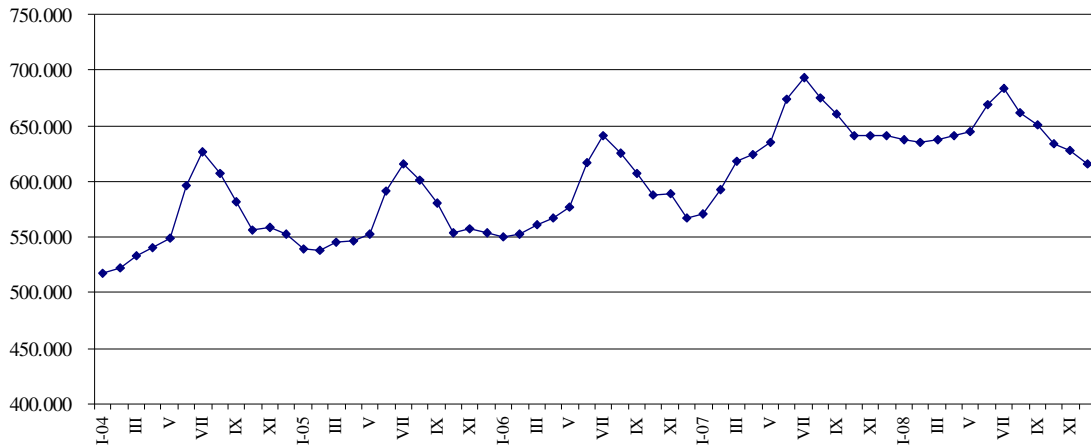
(**) I totali non corrispondono a quelli esposti in precedenza perché nella presente tabella non sono conteggiati gli apprendisti dei comparti Enti e Amministrazioni statali e agricoltura.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

L'industria rimane il terzo comparto in ordine di numero di apprendisti occupati, mantenendo costante una quota che si aggira intorno al 20%. Eppure è nell'industria che si è registrato il maggior incremento percentuale annuo negli ultimi due anni.

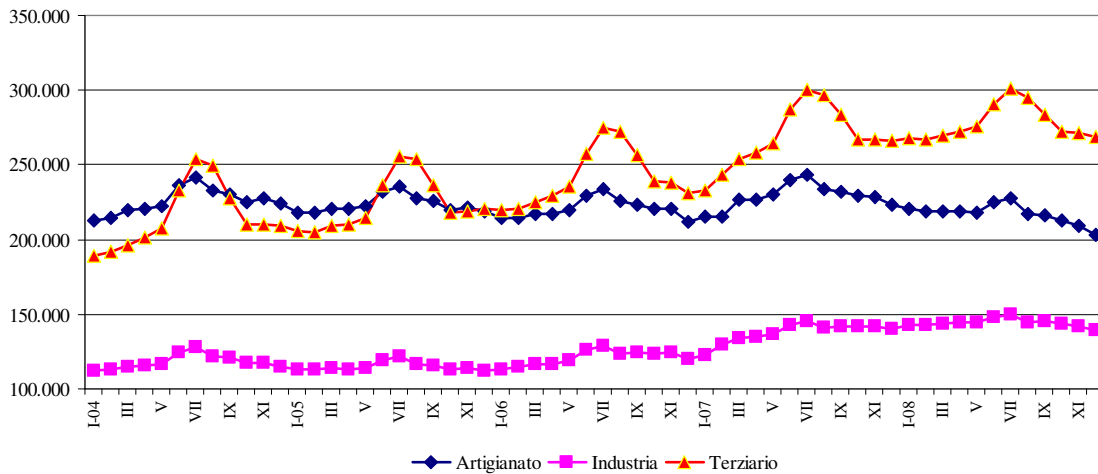
I successivi **grafici n. 3 e 4** rappresentano l'andamento dello stock mensile degli occupati in apprendistato in totale e per i tre principali comparti: il numero complessivo presenta un andamento non lineare nel corso dell'anno, ma caratterizzato da picchi in corrispondenza dei mesi estivi. Si è avuto modo più volte di classificare tale fenomeno come legato all'utilizzo dell'apprendistato in attività stagionali e la crescita del peso del comparto terziario sembra destinata ad accrescere la variabilità stagionale. Infatti, la raffigurazione degli stock mensili registrati nei diversi comparti dal gennaio 2004 mette in evidenza tale peculiarità dell'occupazione nel terziario (cfr. **grafico 4**).

Grafico 3 – Andamento mensile dell'occupazione in apprendistato in Italia – gennaio 2004 – dicembre 2008



Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS

Grafico 4 – Andamento mensile dell'occupazione in apprendistato per i comparti artigianato, industria e terziario – gennaio 2004 - dicembre 2008



Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS

Per i tre comparti esaminati è possibile approfondire l'analisi sull'andamento dell'occupazione rispetto alla tipologia di contratto di apprendistato utilizzata (cfr. tabella 8).

Risulta che nella media del 2007, mentre nell'industria e nel terziario il contratto più diffuso è già quello professionalizzante, nelle imprese artigiane il contratto ex l. 196/97 rimane quello di gran lunga più presente (68,8%). Pur con una leggera diminuzione, anche per il 2008 (dato provvisorio) tre contratti di apprendistato su cinque sono di "vecchio" ordinamento. Si conferma quindi quanto anticipato circa il ritardo con cui si è proceduto al rinnovo dei contratti collettivi per le imprese artigiane, che quindi continuano a utilizzare il "vecchio" istituto con numeri assai consistenti. Si consideri anche che nell'artigianato l'apprendistato ha tradizionalmente avuto durata maggiore, per cui forse il dato è anche dovuto al maggior peso di contratti accesi negli anni precedenti. D'altro canto, come era prevedibile, l'artigianato è anche il comparto in cui si riscontra una presenza maggiore di apprendisti minori (sempre mantenendo l'assunto che sia questa la più corretta interpretazione del dato sull'utilizzo del contratto per l'espletamento del diritto-dovere, ed anzi tali risultato sembra confermare quell'interpretazione).

Tabella 8 - Apprendisti occupati per comparto: composizione delle tipologie di contratto applicate- anno 2007 e 2008*

Tipologia contratto	2007			2008*		
	Industria	Artigiano	Terziario	Industria	Artigiano	Terziario
<i>Composizione % per tipo contratto</i>						
Diritto-dovere	8,0	11,1	7,6	6,5	10,4	5,8
Professionalizzante	55,5	19,9	56,4	72,6	26,9	73,5
Alto	0,4	0,2	0,2	0,4	0,2	0,2
L. 196/97	36,1	68,8	35,8	20,5	62,5	20,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Dopo l'analisi per comparto, quella per settore economico consente di cogliere ancora con maggiore significatività le caratteristiche e l'andamento dell'occupazione in apprendistato. La **tabella 9** riporta la distribuzione degli apprendisti per regione e macro area geografica secondo i settori economici più rappresentativi per l'apprendistato; le successive **tabelle n. 10 e 11** mettono in evidenza rispettivamente la diversa composizione settoriale dell'occupazione in apprendistato nelle macro-aree e le variazioni percentuali annue registrate nel quadriennio 2005-2008.

Con riferimento al 2007 l'analisi per settore economico individua l'edilizia come l'ambito in cui è maggiormente diffuso il contratto di apprendistato (22,8%). Tale primato si conferma nei tre anni considerati, anche se appare sempre più ridotto il gap con il settore del commercio. È solo nell'area del Nord-ovest che le prime due posizioni si invertono per tutto il periodo, con una presenza maggiore di apprendisti nel commercio al minuto e all'ingrosso che nell'edilizia (22,8% contro il 20,0%).

I dati provvisori del 2008 sembrano invece segnalare un'inversione nelle prime due posizioni anche nella media nazionale: il numero di contratti accesi nel commercio supera di circa 6.000 unità quelli dell'edilizia. A ben vedere, rispetto all'anno precedente, mentre è proseguito il trend espansivo del commercio l'edilizia ha fatto invece segnare un arretramento, perdendo al momento circa 7.000 contratti di apprendistato.

Per entrambe le annualità considerate il terzo settore per numero di occupati in apprendistato a livello nazionale è quello del metalmeccanico che occupa rispettivamente il 17,2% degli apprendisti nel 2007 e una percentuale pressoché identica nel 2008, mentre gli altri comparti dell'industria manifatturiera raccolgono numeri di gran lunga più ridotti che rappresentano quote percentuali inferiori al 4%, senza variazioni di rilievo nel biennio. Decisamente più significativa la presenza di apprendisti in altri settori del terziario, quali il turismo e gli studi professionali (entrambi con poco più del 9,5% di apprendisti nel 2007 e piccole variazioni nel 2008) e i servizi alla persona (5,8%).

Il dato nazionale, quindi, evidenzia una forte concentrazione del fenomeno: i tre settori dell'edilizia, del commercio e metalmeccanico occupano circa i tre quinti del totale degli apprendisti. Un altro quinto si colloca in altre aree del terziario, ripartito fra il turismo e i servizi alla persona; la quota rimanente, pari a meno del 20%, si ripartisce fra una molteplicità di altri ambiti economici.

Esaminando infine le variazioni percentuali da un anno all'altro nel periodo 2005-08 si rileva che è in vari settori del terziario che l'incremento è sempre stato non solo positivo, ma anche superiore all'incremento complessivo sul totale dell'occupazione; si fa riferimento non solo al settore del commercio, ma anche a quello degli studi professionali e soprattutto del credito, che rimane però attestato su una numerosità residuale in valori assoluti. Sorte analoga ha subito il settore dei trasporti, che pure non conta grandi numeri di apprendisti nonostante una crescita media del periodo pari pressoché al 20%.

Fra le attività manifatturiere in generale le variazioni registrate nel periodo 2005-08 sono state generalmente inferiori alla media nazionale quando non negative, con le sole eccezioni dell'edilizia nel 2006-07 (9,9% contro l'8,7% di media nazionale – **cfr. tab. 11**) e del metalmeccanico e della chimica nel 2007-08 (rispettivamente del 2,9% e del 2,0% contro lo 0,8% di media nazionale – **cfr. tab. 11**).

Nelle diverse macro-aree il quadro della composizione per settore economico dell'apprendistato non appare differenziarsi molto; nel Mezzogiorno, ad esempio, la quota dell'edilizia risulta generalmente più ampia della media nazionale, così come raggiunge una percentuale più elevata la presenza di apprendisti nel settore dell'industria alimentare; viceversa, rimanendo al Sud, negli studi professionali lo scostamento dalla media,

questa volta di segno negativo, è di quattro punti percentuali. Di contro, nel Nord-Ovest lo stesso settore degli studi professionali occupa mediamente più apprendisti della media nazionale, mentre è nel Nord-est che il settore metalmeccanico raccoglie la più alta quota di apprendisti rispetto al totale degli apprendisti della macro-area.

Le variazioni annue lette in relazione alle singole macro-aree evidenziano trend talora differenti dal quadro nazionale, la cui lettura in profondità richiederebbe l'osservazione di altre variabili riferite al territorio. Ad esempio, considerando solo i tre maggiori settori, fra 2006 e 2007 l'edilizia cresce più al centro e al sud (rispetto alle variazioni medie della macro-area – cfr. tab. 11); al sud cresce di più anche la metalmeccanica mentre il Commercio fa registrare una variazione di segno negativo. Nell'anno successivo, in un quadro decisamente più negativo, sia il commercio che la metalmeccanica crescono più della media nazionale e della media di macro-area in tutte e tre le circoscrizioni con l'esclusione del Mezzogiorno. In quest'ultima area le variazioni per lo stesso anno sembrano essere tutte di segno negativo, tranne che nel settore degli studi professionali e del credito.

Tabella 9 – Apprendisti per settore economico* e per area geografica – valori assoluti – 2005- 2008**

Area	Alimentare	Carta	Chimica	Edile	Metalmecc	Tessile- Pelli	Trasporti	Commercio	Turismo	Serv a pers	Studi prof e #	Credito	Totale
<i>Anno 2005</i>													
Nord-ovest	5.621	2.827	3.297	34.009	31.470	4.531	1.237	34.978	15.540	10.736	17.677	1.294	163.216
Nord-Est	5.661	3.325	2.566	31.683	29.701	5.839	1.108	28.288	15.416	8.020	13.009	1.251	145.867
Centro	4.472	2.398	1.837	28.989	19.092	7.235	1.295	25.700	13.084	8.177	10.812	761	123.851
Sud e Isole	7.363	1.805	1.658	33.362	18.327	5.713	1.496	27.028	11.610	8.932	6.844	389	124.526
Italia	23.117	10.354	9.357	128.043	98.590	23.318	5.136	115.994	55.649	35.865	48.342	3.695	557.460
<i>Anno 2006</i>													
Nord-ovest	5.714	2.736	3.327	33.913	31.755	4.163	1.432	38.669	16.088	10.561	19.985	2.100	170.442
Nord-Est	5.725	3.272	2.612	32.219	30.422	5.448	1.366	30.790	15.526	8.026	13.941	1.810	151.159
Centro	4.653	2.375	1.904	30.424	19.538	7.234	2.115	28.860	13.625	8.014	12.172	1.047	131.958
Sud e Isole	7.061	1.695	1.683	33.426	18.751	4.819	1.460	27.927	11.367	8.730	7.306	530	124.753
Italia	23.153	10.078	9.526	129.982	100.465	21.664	6.372	126.246	56.606	35.331	53.403	5.487	578.312
<i>Anno 2007</i>													
Nord-ovest	6.140	2.735	3.558	37.366	34.472	4.003	1.649	42.834	17.221	10.817	23.648	2.915	187.356
Nord-Est	5.769	3.288	2.706	33.830	32.037	5.232	1.671	33.785	15.897	8.058	15.747	2.415	160.433
Centro	5.055	2.545	1.956	35.676	21.621	7.804	3.100	33.431	15.666	8.493	14.620	2.049	152.015
Sud e Isole	6.960	1.600	1.808	36.014	19.910	4.243	1.440	27.662	11.841	9.002	7.553	922	128.955
Italia	23.924	10.168	10.028	142.885	108.040	21.282	7.860	137.711	60.625	36.369	61.568	8.301	628.759
<i>Anno 2008**</i>													
Nord-ovest	6.333	2.671	3.623	36.135	35.967	3.804	1.775	44.687	17.865	10.700	26.207	4.025	193.792
Nord-Est	5.834	3.283	2.801	32.191	33.281	5.105	1.791	35.537	14.253	8.163	17.687	3.109	163.036
Centro	5.006	2.518	2.052	34.394	22.605	7.913	4.105	35.121	15.294	8.497	16.076	2.696	156.277
Sud e Isole	6.397	1.364	1.756	33.076	19.372	3.429	1.258	26.276	10.369	8.497	7.771	1.301	120.865
Italia	23.569	9.836	10.232	135.796	111.225	20.251	8.928	141.621	57.782	35.856	67.742	11.130	633.969

(*) La ripartizione è stata effettuata solo per quei settori che presentano una significatività in termini di apprendisti occupati. L'aggregato considerato rappresenta mediamente il 95,6% degli apprendisti occupati.

(**) Dati provvisori riferiti alle dodici mensilità

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Tabella 10 – Apprendisti per settore economico* e per area geografica – valori % – 2005- 2008**

Area	Alimentare	Carta	Chimica	Edile	Metalmecc	Tessile- Pelli	Trasporti	Commercio	Turismo	Servizi a pers	Studi e #	Credito	Totale
<i>Anno 2005</i>													
Nord-ovest	3,4	1,7	2,0	20,8	19,3	2,8	0,8	21,4	9,5	6,6	10,8	0,8	100,0
Nord-Est	3,9	2,3	1,8	21,7	20,4	4,0	0,8	19,4	10,6	5,5	8,9	0,9	100,0
Centro	3,6	1,9	1,5	23,4	15,4	5,8	1,0	20,8	10,6	6,6	8,7	0,6	100,0
Sud e Isole	5,9	1,4	1,3	26,8	14,7	4,6	1,2	21,7	9,3	7,2	5,5	0,3	100,0
Italia	4,1	1,9	1,7	23,0	17,7	4,2	0,9	20,8	10,0	6,4	8,7	0,7	100,0
<i>Anno 2006</i>													
Nord-ovest	3,4	1,6	2,0	19,9	18,6	2,4	0,8	22,7	9,4	6,2	11,7	1,2	100,0
Nord-Est	3,8	2,2	1,7	21,3	20,1	3,6	0,9	20,4	10,3	5,3	9,2	1,2	100,0
Centro	3,5	1,8	1,4	23,1	14,8	5,5	1,6	21,9	10,3	6,1	9,2	0,8	100,0
Sud e Isole	5,7	1,4	1,3	26,8	15,0	3,9	1,2	22,4	9,1	7,0	5,9	0,4	100,0
Italia	4,0	1,7	1,6	22,5	17,4	3,7	1,1	21,8	9,8	6,1	9,2	0,9	100,0
<i>Anno 2007</i>													
Nord-ovest	3,3	1,5	1,9	19,9	18,4	2,1	0,9	22,9	9,2	5,8	12,6	1,6	100,0
Nord-Est	3,6	2,0	1,7	21,1	20,0	3,3	1,0	21,1	9,9	5,0	9,8	1,5	100,0
Centro	3,3	1,7	1,3	23,5	14,2	5,1	2,0	22,0	10,3	5,6	9,6	1,3	100,0
Sud e Isole	5,4	1,2	1,4	27,9	15,4	3,3	1,1	21,5	9,2	7,0	5,9	0,7	100,0
Italia	3,8	1,6	1,6	22,7	17,2	3,4	1,3	21,9	9,6	5,8	9,8	1,3	100,0
<i>Anno 2008*</i>													
Nord-ovest	3,3	1,4	1,9	18,6	18,6	2,0	0,9	23,1	9,2	5,5	13,5	2,1	100,0
Nord-Est	3,6	2,0	1,7	19,7	20,4	3,1	1,1	21,8	8,7	5,0	10,8	1,9	100,0
Centro	3,2	1,6	1,3	22,0	14,5	5,1	2,6	22,5	9,8	5,4	10,3	1,7	100,0
Sud e Isole	5,3	1,1	1,5	27,4	16,0	2,8	1,0	21,7	8,6	7,0	6,4	1,1	100,0
Italia	3,7	1,6	1,6	21,4	17,5	3,2	1,4	22,3	9,1	5,7	10,7	1,8	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Tabella 11 – Apprendisti per settore economico* e per area geografica – incrementi % – 2005- 2008**

Area	Alimentare	Carta	Chimica	Edile	Metalmec	Tessile- Pelli	Trasporti	Commercio	Turismo	Serv a pers	Studi e #	Credito	Totale
<i>Incremento 2006/2005</i>													
Nord-ovest	1,7	-3,2	0,9	-0,3	0,9	-8,1	15,8	10,6	3,5	-1,6	13,1	62,3	4,4
Nord-Est	1,1	-1,6	1,8	1,7	2,4	-6,7	23,4	8,8	0,7	0,1	7,2	44,7	3,6
Centro	4,0	-1,0	3,7	4,9	2,3	0,0	63,3	12,3	4,1	-2,0	12,6	37,7	6,5
Sud e Isole	-4,1	-6,1	1,5	0,2	2,3	-15,7	-2,4	3,3	-2,1	-2,3	6,7	36,1	0,2
Italia	0,2	-2,7	1,8	1,5	1,9	-7,1	24,1	8,8	1,7	-1,5	10,5	48,5	3,7
<i>Incremento 2007/2006</i>													
Nord-ovest	7,5	0,0	6,9	10,2	8,6	-3,9	15,2	10,8	7,0	2,4	18,3	38,8	9,9
Nord-Est	0,8	0,5	3,6	5,0	5,3	-4,0	22,3	9,7	2,4	0,4	13,0	33,4	6,1
Centro	8,6	7,2	2,7	17,3	10,7	7,9	46,6	15,8	15,0	6,0	20,1	95,7	15,2
Sud e Isole	-1,4	-5,6	7,4	7,7	6,2	-12,0	-1,4	-0,9	4,2	3,1	3,4	74,0	3,4
Italia	3,3	0,9	5,3	9,9	7,5	-1,8	23,4	9,1	7,1	2,9	15,3	51,3	8,7
<i>Incremento 2008*/2007</i>													
Nord-ovest	3,1	-2,3	1,9	-3,3	4,3	-5,0	7,6	4,3	3,7	-1,1	10,8	38,1	3,4
Nord-Est	1,1	-0,1	3,5	-4,8	3,9	-2,4	7,2	5,2	-10,3	1,3	12,3	28,8	1,6
Centro	-1,0	-1,0	4,9	-3,6	4,6	1,4	32,4	5,1	-2,4	0,0	10,0	31,5	2,8
Sud e Isole	-8,1	-14,8	-2,9	-8,2	-2,7	-19,2	-12,6	-5,0	-12,4	-5,6	2,9	41,0	-6,3
Italia	-1,5	-3,3	2,0	-5,0	2,9	-4,8	13,6	2,8	-4,7	-1,4	10,0	34,1	0,8

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

3. Le caratteristiche degli occupati in apprendistato

L'analisi di alcune delle principali caratteristiche dei giovani occupati con contratto di apprendistato è possibile grazie al ricorso alle banche dati regionali, che con sufficiente tempestività danno un profilo di tali utenti in termini di genere, età, titolo di studio. Tuttavia tali banche dati regionali non sono state impostate con criteri unitari e l'aggiornamento non avviene sempre in tempo reale; talora ci sono ritardi soprattutto nel "pulire" il data-base da quei contratti di apprendistato che si interrompono prima del termine pattuito. Pertanto nell'aggregazione a livello nazionale si sommano dati che presentano un grado di affidabilità molto diverso in relazione ai diversi territori. Il dato più recente disponibile da fonte regionale fa riferimento all'anno 2007; non sono conteggiati – perché non pervenuti – i dati relativi alle Regioni Lazio, Calabria e Sicilia, mentre risulta talora assente quello relativo alla Provincia di Bolzano.

In passato è stato sottolineato più volte il divario tra i dati di fonte regionale e quelli nazionali (INPS) con riferimento al totale degli occupati in apprendistato risultanti. La seguente **tabella 12** riporta il quadro delle differenze percentuali dei totali risultanti negli cinque anni.

Tabella n. 12 – Indicatori di "prossimità" delle banche dati regionali con quella nazionale Inps – periodo 2002-2007

Anni	Differenza %	Deviazione standard differenze % per Regione
2002	5,7	36,1
2003	11,5	37,5
2004	1,0	23,1
2005	11,0	31,2
2006	0,8	30,1
2007	0,3	28,7

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps e regionali

Rispetto al totale nazionale la differenza percentuale fra le due fonti – al netto di quelle Regioni i cui dati non sono disponibili da fonte regionale – è ormai residuale, mentre negli anni scorsi ha superato talora la quota del 10%.

Tuttavia, la differenza percentuale fra i totali di apprendisti occupati risultanti dalle due fonti non è un indicatore sufficientemente attendibile, dal momento che neutralizza variazioni di senso inverso. Maggiormente indicativa è la deviazione standard, che è un indicatore che misura quanto i singoli valori regionali relativi alla differenza percentuale fra le due fonti (elevati al quadrato per annullare gli effetti derivanti dai segni inversi) si discostino dal valore medio nazionale; tale dato per il 2007 è pari al 28,7 e l'analisi della serie storica relativa al periodo esaminato sembrerebbe indicare che solo leggeri miglioramenti siano stati apportati al funzionamento delle banche dati regionali per aumentarne il grado di affidabilità.

Come anticipato i dati disponibili da fonte regionale sono comunque una fonte importantissima, perché consentono di rilevare alcune caratteristiche degli occupati con contratto di apprendistato non rilevabili da fonte INPS, almeno non con la stessa tempestività. In primo luogo i dati regionali forniscono un'indicazione sulla composizione per genere dell'aggregato degli apprendisti.

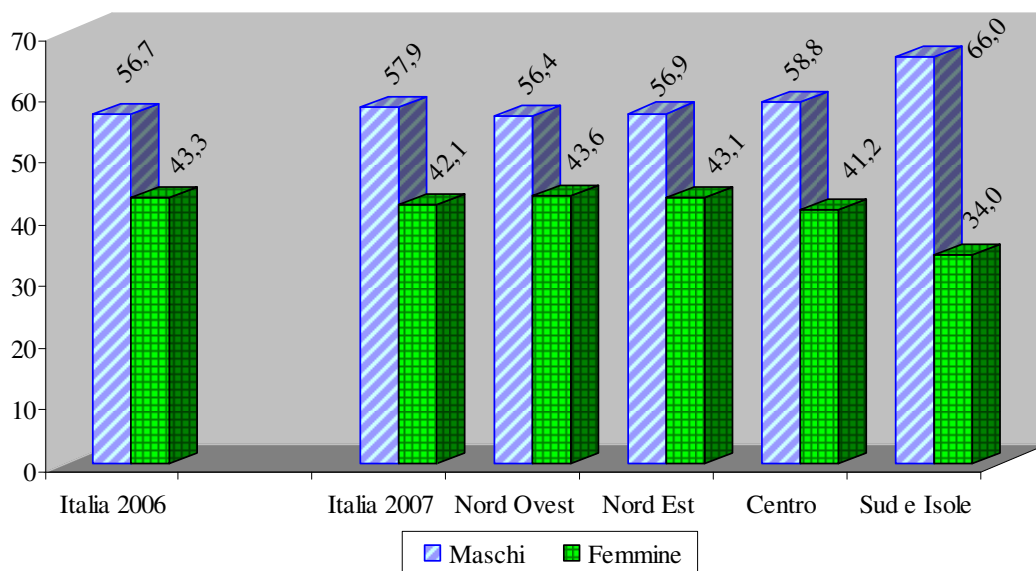
Nel 2007 la quota di maschi sul totale degli apprendisti è risultata leggermente maggioritaria: 57,9% contro il 42,1% di femmine. Il **grafico n. 5** illustra la differente composizione nell'ultimo biennio considerato: dal 2006 al 2007 si rileva una leggera crescita della componente maschile, che nella lettura dei dati di dettaglio appare interessare quasi tutte le Regioni.

Per l'anno 2007 il **grafico n. 5** rappresenta il confronto fra la composizione media a livello nazionale e quella relativa alle principali macro-aree del Paese. Pur in presenza di una quota femminile che è costantemente

inferiore, è evidente, nel passaggio dal Nord al Sud della penisola, una progressiva erosione del peso di tale componente, per cui nel Mezzogiorno risulta appena il 34% delle femmine occupate con contratto di apprendistato.

Considerando che maschi e femmine presentano tassi molto diversi di coinvolgimento nel mercato del lavoro, anche in relazione alle diverse aree del Paese, si verifica che la fruizione di genere di questa particolare forma di contratto è abbastanza in linea con l'andamento dei tassi di attività e di occupazione per la fascia d'età 15-29 anni, che è quella potenzialmente interessata dall'apprendistato.

Grafico n. 5 – Composizione % degli occupati in apprendistato per genere: media nazionale e per macro-area – anni 2006 e 2007



Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Altra informazione desumibile dai data base delle regioni è quella relativa all'età degli occupati in apprendistato. Le classi d'età considerate nell'analisi dell'apprendistato generalmente sono: 15-17enni, ovvero i minori⁶ occupati in apprendistato; il gruppo centrale è ripartito nelle due classi dei 18-21enni e dei 22-24enni, che precedentemente era il limite massimo di età per l'assunzione in apprendistato; infine viene considerata la classe d'età dei 25enni e oltre, quella sempre più interessata dall'apprendistato in base alle più recenti modifiche normative.

Al netto dei dati non disponibili (3,1%) a livello nazionale nel 2007 la classe modale risulta quella tra 18 e 21 anni (41%), seguita dalla classe adiacente superiore (22-24enni con il 30% degli apprendisti) (cfr. tabella n. 13). La classe dei minorenni risulta assolutamente minoritaria nel complesso degli apprendisti occupati raggiungendo appena il 6,5%, mentre gli adulti si avviano a rappresentare quasi un quarto dell'intero aggregato.

⁶ Il limite minimo di età per l'ingresso al lavoro è stato elevato a sedici anni dalla L. 296/06.

Tabella n. 13 – Composizione per classi d'età degli apprendisti occupati* - anni 2002-07

Anno	15-17	18-21	22-24	25+
2002	13,1	46,6	30,1	10,2
2003	9,3	42,8	31,6	16,3
2004	8,9	45,4	32,3	13,4
2005	8,5	44,0	31,2	16,2
2006	7,1	42,4	30,0	20,5
2007	6,5	41,1	30,0	22,4

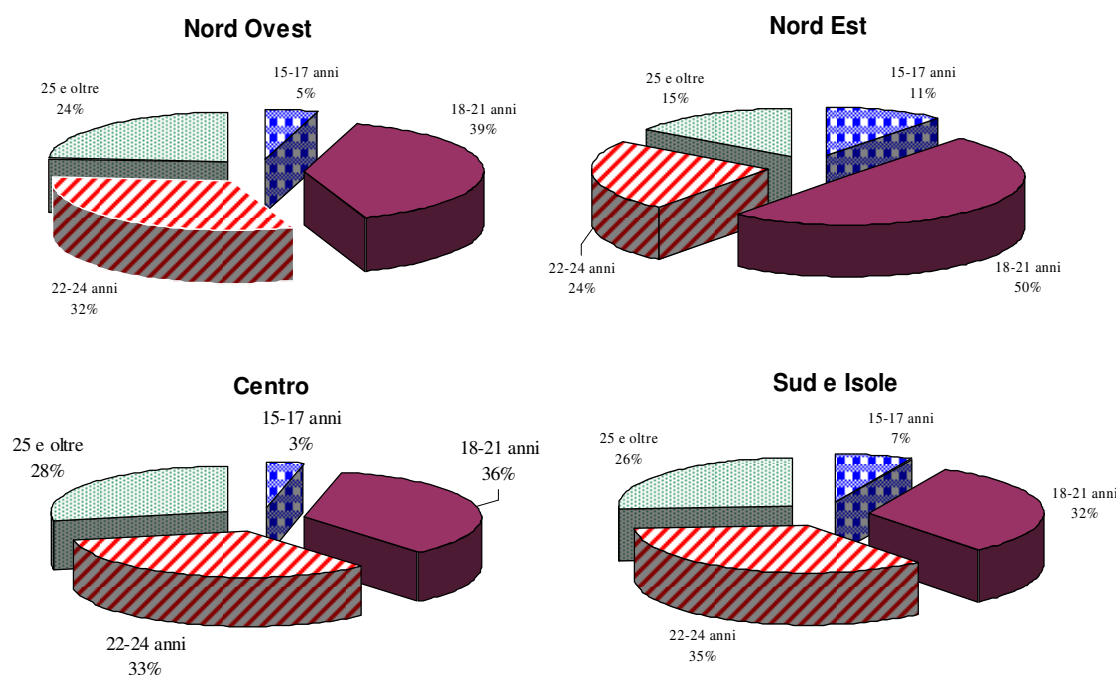
(*) La composizione % è calcolata al netto dei non dichiarati che rappresentano il 3,1% del totale degli apprendisti risultanti dalle banche dati regionali

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Come risulta dai dati presentati nella precedente **tabella n. 5** e come si vedrà meglio nel seguito, l'implementazione della riforma dell'apprendistato introdotta dal d.lgs. 276/03, che ha elevato l'età per l'assunzione a 29 anni, procede a ritmi lenti. Eppure, nel confronto fra le composizioni per età della popolazione in apprendistato nell'ultimo quinquennio appare evidente un fenomeno di progressivo "invecchiamento". Infatti, dal 2002 al 2007 la fascia dei giovani con 25 anni e più si è raddoppiata; tale raddoppio è avvenuto pressoché esclusivamente a scapito della classe d'età più giovane, che parallelamente si è ridotta alla metà, ed in misura minore della classe adiacente dei 18-21enni, che ha perso cinque punti percentuali; la fascia di età dei 22-24enni è rimasta pressoché uguale in termini di consistenza nell'arco del quinquennio.

Con riferimento all'ultimo anno disponibile, nel **grafico n. 6** sono rappresentate le disaggregazioni degli apprendisti occupati per classi d'età nelle diverse macro-aree del Paese.

Grafico n. 6 – Composizione % degli apprendisti per classi d'età e macro-area– anno 2007



Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

L'ordine delle diverse classi di età per dimensione, rilevato a livello nazionale, si riproduce pressoché identico nelle diverse macro aree tranne che nel mezzogiorno, dove è la classe più adulta dei 22-24enni ad essere maggiormente rappresentata, anche se con uno scarto minimo. In effetti, già con la precedente legge n. 196/97 erano stati autorizzati limiti di età maggiori per le assunzioni in apprendistato nelle aree del Sud d'Italia e questo evidentemente ha

favorito un'età media più elevata di tali occupati. Viceversa, l'area nord-orientale appare quella con la più bassa età media degli apprendisti: è l'area in cui si rileva la più alta concentrazione di adolescenti in apprendistato e dove i due terzi della popolazione di apprendisti ha al più 21 anni.

A chiudere l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'apprendistato desumibili dai dati regionali c'è la distribuzione percentuale degli occupati per titolo di studio. Preliminarmente occorre segnalare che questo dato appare essere il più critico, visto che per il circa il 30% degli apprendisti presenti nelle banche dati regionali tale informazione risulta mancante.

Tabella n. 14 – Composizione per titolo di studio degli apprendisti occupati* - anni 2002-06

Anno	Nessun titolo	Licenza media	Qualifica prof.	Diploma	Laurea e dipl. laurea	Totale
2002		62,7	7,1	29,9	0,2	100,0
2003	3,4	63,8	5,2	27,3	0,3	100,0
2004	3,1	61,0	5,9	29,6	0,5	100,0
2005	6,9	57,8	5,5	28,7	1,1	100,0
2006	3,2	54,5	6,7	32,7	2,9	100,0
2007	5,8	48,8	9,1	31,7	4,7	100,0

(*) La composizione % è calcolata al netto dei non dichiarati che rappresentano il 30% del totale degli apprendisti risultanti dalle banche dati regionali

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

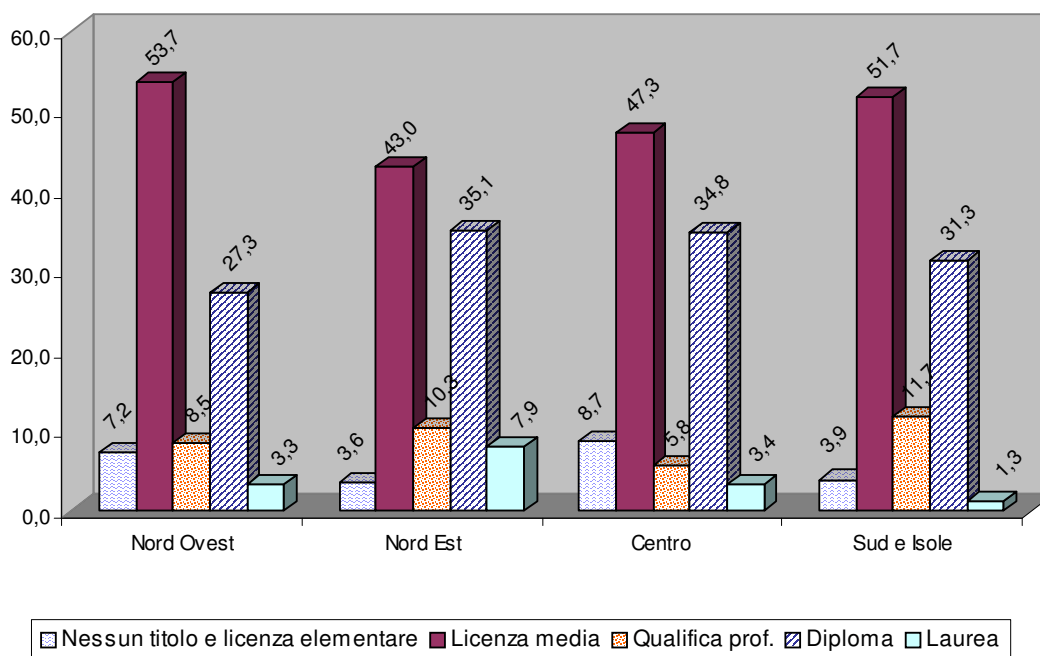
A livello nazionale e con riferimento all'anno 2007 la distribuzione per titolo di studio degli apprendisti vede una maggioranza assoluta di giovani con al massimo la licenza media (48,8% con licenza media, ai quali si aggiungono quelli senza alcun titolo); di contro, quelli con titolo secondario superiore raggiungono il 40%, ripartiti fra quanti hanno acquisito una qualifica professionale e quanti hanno conseguito un diploma.

Pertanto, l'apprendistato sembra allontanarsi con fatica dallo stereotipo di essere un contratto rivolto soprattutto a giovani in cerca di una prima qualificazione. Non ci sarebbe ancora molto spazio, in base a tali dati, per i nuovi target di utenza dell'apprendistato, ossia giovani fino a 29 anni con titoli di studio alti; o perlomeno, visto che comunque la tabella precedente segnalava almeno un 22% di giovani con 25 anni e oltre, solo la componente di questi con più basso livello di istruzione accedrebbe all'apprendistato. Infatti, la quota di giovani in possesso di titolo di studio universitario appare ancora residuale (4,7% a livello nazionale).

Tuttavia, dall'analisi dell'evoluzione di tale composizione nel periodo 2002-2007 si rileva il lento crescere della quota dei diplomati e qualificati e una variazione positiva molto più ampia dei laureati, soprattutto con riferimento alle ultime due annualità (cfr. tabella 14); tuttavia, tale processo con riferimento ai titoli di studio sembra procedere molto più lentamente che con riferimento all'età.

La distribuzione percentuale illustrata nel grafico n. 7 evidenzia quali sono i target principali dell'apprendistato in termini di livelli di istruzione nelle diverse macro-aree con riferimento all'anno 2007.

Grafico n. 7 – Composizione % per titolo di studio degli apprendisti occupati – anno 2007



Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Nel confronto, che evidenzia comportamenti abbastanza omogenei fra le aree, si distingue il Nord-Est dove si riscontra il più elevato livello di istruzione dei giovani apprendisti: quelli con titolo secondario, di qualifica o diploma, raggiungono il 45,4%, ai quali si aggiunge un 7,9% di laureati. Evidentemente in quest'area la più rapida implementazione dell'apprendistato professionalizzante ha favorito la diversificazione del target con riferimento più al livello di istruzione che non alla fascia di età, visto che il peso dei 25enni e oltre era risultato il più limitato sul territorio nazionale.

CAPITOLO 2

LA FORMAZIONE PUBBLICA PER L'APPRENDISTATO NEL BIENNIO 2006-2007

Abstract

Gli interventi formativi per gli apprendisti organizzati dalle Regioni hanno permesso di coinvolgere 96.144 giovani nel corso del 2006, ovvero il 17,4% del totale degli occupati. Se il 2006 segna una contrazione dell'offerta formativa pubblica del 15,7% rispetto all'anno precedente, nel 2007 il volume complessivo dell'offerta formativa sale di circa un terzo: 124.262 apprendisti sono coinvolti nel sistema regionale di offerta formativa, pari al 20,7% del totale degli occupati in apprendistato.

I dati presentati rappresentano solo una parte delle attività formative che hanno coinvolto gli apprendisti, ovvero quelle realizzate nell'ambito del sistema pubblico, finanziate almeno in parte dalle Regioni. Sono, infatti, da avviare sistemi di monitoraggio dell'offerta di formazione realizzata direttamente dalle imprese.

L'impegno delle Regioni sull'apprendistato evidenzia forti disparità: nel Nord-Est la quota di formati è pari al 28,9% nel 2006 e sale al 34,9 nel 2007; di contro nel Mezzogiorno la stessa quota è pari al 10,3% per il 2006 e scende al 5,1% nell'ultimo anno, al netto delle Regioni i cui dati sono indisponibili.

La stessa differenziazione territoriale, che ha radici di lungo periodo come svela l'analisi sui dati del quadriennio 2004-07, si rinviene rispetto ad altri indicatori, quali ad esempio i dati di programmazione per l'anno successivo, il volume di attività formative organizzate dalle Regioni per i tutor aziendali, la quantità di risorse impegnate e spese.

In particolare, le attività formative destinate ai tutor aziendali nel corso del 2006 e 2007 hanno coinvolto, rispettivamente, 38.060 e 39.068 tutor aziendali. Nel passaggio fra le due annualità si rivela il progressivo spostamento su tipologie di intervento diverse – generalmente più lunghe – da quelle standard di 8 ore definite dal DM 22/2000.

Le risorse impegnate per il finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato ammontano a circa 125,6 milioni di euro nel 2006 e ad oltre 180 milioni di euro nel 2007, con un incremento nell'ultimo anno del 43,4%. Per quanto riguarda la spesa, gli ultimi dati disponibili fanno riferimento al 2006: le Regioni hanno utilizzato circa 114 milioni di euro per l'apprendistato.

1. I numeri dell'offerta formativa

Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato - ovvero quello programmato e finanziato almeno in parte dalle Regioni e Province Autonome⁷ - al momento è strutturato per rispondere a due differenti regimi normativi che coesistono:

- ✓ quello legato alla precedente normativa (l. 196/97), che prevede l'erogazione di una formazione sempre esterna all'impresa;
- ✓ quello relativo al d.lgs. n. 276/03, che invece contempla la possibilità di una formazione svolta anche all'interno dell'impresa e introduce nuovi dispositivi, quali i profili formativi e il piano formativo individuale.

⁷ Con l'espressione "sistema pubblico di formazione per l'apprendistato" si intenderà nel seguito l'insieme degli interventi regolamentati, programmati e finanziati, almeno in parte dalle Regioni e Province Autonome.

Infatti, nonostante il progressivo estendersi dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante attraverso le regolamentazioni regionali e quelle sussidiarie definite dalla contrattazione collettiva ex l. 80/05, permane una quota significativa di apprendisti assunti ai sensi della l. 196/97, come emerso nel precedente capitolo 1.

Dato il diverso regime formativo delle due forme di apprendistato, alcune amministrazioni regionali predispongono piani differenti per la programmazione dell'offerta di formazione esterna, mentre altre individuano elementi di flessibilità nell'ambito di un'offerta di formazione il più omogenea possibile. L'informazione relativa agli apprendisti coinvolti in attività formative difficilmente riesce a restituire tale distinzione, fornendo il più delle volte un dato aggregato.

Si tenga presente, inoltre, che i dati regionali illustrati nel seguito fanno riferimento alla formazione organizzata e gestita dalle amministrazioni pubbliche, che per gli apprendisti assunti sulla base della nuova normativa rappresenta solo un'opportunità di formazione, alternativa a quella erogata direttamente all'interno delle imprese. Tale possibilità dovrebbe aver determinato un numero di apprendisti coinvolti in interventi formativi nel biennio 2006-2007 aggiuntivo rispetto a quello illustrato nel presente capitolo, al momento non rilevabile.

I dati illustrati nel presente paragrafo fanno riferimento all'offerta formativa pubblica predisposta dalle Regioni nel biennio 2006-2007; l'analisi viene realizzata in maniera disgiunta per le due annualità di riferimento, in quanto la programmazione delle attività formative viene effettuata su base annuale.

1.1. L'offerta formativa per gli apprendisti nel 2006

Nel corso del 2006 **96.144 apprendisti** sono stati coinvolti negli interventi formativi organizzati dalle amministrazioni regionali/provinciali (cfr. tab. 15), al netto delle Regioni Calabria e Sicilia che non hanno inviato i rapporti di monitoraggio. Tale numero rappresenta una percentuale del 17,4% degli apprendisti occupati, ovvero poco più di un apprendista su sei.

Il numero sugli apprendisti coinvolti in formazione si riferisce a quanti hanno partecipato agli interventi formativi almeno per parte del percorso; il numero relativo a quanti hanno terminato è invece una misura di quanti hanno completato il percorso obbligatorio di 120 ore nel corso dell'anno 2006. In questo caso il numero si riduce in maniera significativa: a livello nazionale 54.077 apprendisti hanno completato il percorso nel corso dell'anno considerato, ovvero poco più della metà di quanti lo avevano iniziato (56,2%).

La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, aprendo la possibilità di realizzare anche solo in parte la formazione formale all'interno dell'azienda, rende più difficile l'analisi del dato su quanti hanno terminato il percorso obbligatorio nell'anno. Infatti, molti apprendisti potrebbero essere stati coinvolti nel sistema pubblico solo per partecipare agli interventi di base e/o trasversali per poi ricevere all'interno delle aziende la formazione formale relativa allo sviluppo delle competenze tecnico-professionali.

Tabella 15 – Indicatori dell'attività di formazione per apprendisti realizzata nell'anno 2006 -Valori assoluti e %

Regioni	iscritti	% iscritti/ occupati (a)	apprendisti che hanno terminato	% appr che hanno terminato
Piemonte	21.487	46,8	21.079	98,1
Valle d'Aosta	0	0,0	0	0,0
Lombardia	3.247	3,0	2.184	67,3
Prov. Bolzano	4.164	87,9	1.198	28,8
Prov. Trento	732	9,2	410	56,0
Veneto	7.368	10,5	2.689	36,5
Friuli V. Giulia	10.249	80,6	3.983	38,9
Liguria (b)	5.550	31,3	4.680	84,3
Emilia Romagna	21.567	37,6	4.359	20,2
Toscana	5.644	11,9	3.506	62,1
Umbria	946	6,4	602	63,6
Marche	5.741	22,0	3.676	64,0
Lazio	80	0,2	n.p.	n.p.
Abruzzo	1.373	10,0	584	42,5
Molise	591	30,6	582	98,5
Campania	2.080	9,5	1.961	94,3
Puglia	4.466	12,4	1.885	42,2
Basilicata	0	0,0	0	0,0
Calabria	n.p.	-	n.p.	-
Sicilia	n.p.	-	n.p.	-
Sardegna	859	6,2	699	81,4
Nord-Ovest	30.284	17,6	27.943	92,3
Nord-Est	44.080	28,9	12.639	28,7
Centro	12.411	9,1	7.784	62,7
Sud e Isole	9.369	10,3	5.711	61,0
Italia	96.144	17,4	54.077	56,2

(a) I dati sull'occupazione sono quelli INPS (media 2006); nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate solo le Regioni per le quali sono pervenuti i dati sugli apprendisti partecipanti alla formazione

(b) Nei dati sono compresi anche gli apprendisti formati nell'ambito della sperimentazione finanziata dal PON

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS

L'analisi per macro-area geografica dei dati esposti nella tabella 15 evidenzia performance molto differenziate sul territorio con riferimento alla quota di apprendisti coinvolti nelle attività formative a programmazione pubblica e alla percentuale di quanti hanno completato il percorso nel corso dell'anno 2006. L'area nord-orientale è l'unica a presentare un tasso superiore alla media nazionale in termini di rapporto fra apprendisti iscritti e occupati (28,9% contro una media nazionale del 17,4%); di contro, quest'area si distingue per la percentuale più bassa di apprendisti che portano a termine il percorso formativo (28,7% contro il 56,2%). Di fatto tutte le altre macro aree, in relazione a tale valore, presentano un tasso superiore a quello della media nazionale.

Un'analisi più di dettaglio evidenzia come proprio all'interno del Nord-Est si trovino le due regioni con la percentuale più alta di apprendisti coinvolti in formazione, ovvero la Provincia di Bolzano (87,9%) e il Friuli Venezia Giulia (80,6%), inoltre l'Emilia Romagna presenta anch'essa un tasso di coinvolgimento degli apprendisti in attività formative superiore alla media nazionale (37,6%). Le restanti regioni dell'area del nord-est fanno registrare valori anche molto al di sotto della media in relazione al rapporto fra apprendisti iscritti e occupati. Ad esempio, la Provincia di Trento ha inserito in percorsi formativi solo 9 apprendisti su 100; in attesa del nuovo modello operativo infatti sono stati avviati solo alcuni corsi di prima annualità, mentre sono stati organizzati soprattutto corsi di seconda annualità. Il Veneto ha coinvolto pochi apprendisti in più, circa 1 su 10 occupati.

Come già accennato, l'area nord orientale è l'unica a far registrare un numero di apprendisti formati inferiore alla media nazionale. Meno di 30 apprendisti su 100 conclude il percorso formativo. Se si esclude la Provincia di Trento, in cui il rapporto fra apprendisti iscritti e formati si allinea su quello medio nazionale, le restanti regioni registrano valori molto bassi. In realtà, questo dato può essere in parte ridimensionato se si pensa, ad esempio, che l'Emilia Romagna ha messo a regime il nuovo sistema di formazione solo nella seconda metà del 2006 e quindi gli apprendisti inseriti in percorsi formativi non hanno avuto il tempo di concludere il percorso nell'anno stesso. Invece per quanto attiene al Friuli Venezia Giulia e alla Provincia di Bolzano, anche se non specificato nel rapporto di monitoraggio, si direbbe che il dato comunicato dalle due amministrazioni sia relativo solo a quanti hanno completato l'intero percorso pluriennale di formazione o lo hanno interrotto.

La macro-area nord-occidentale sembra invece allinearsi alla media nazionale per quanto riguarda la percentuale di apprendisti inseriti in formazione (17,6% contro il 17,4% nazionale); inoltre, il tasso di completamento dei percorsi è pressoché pari a 100, ad indicare che quasi tutti gli apprendisti che sono stati inseriti nelle attività formative hanno assolto l'obbligo annuale delle 120 ore completamente nel sistema pubblico.

Nell'analisi di dettaglio per singole Regioni si rileva che sia il Piemonte che la Liguria registrano valori più alti della media nazionale per quanto riguarda la quota di apprendisti occupati coinvolti nella formazione (rispettivamente il 46,8% e il 31,3%), mentre la Lombardia riesce a coinvolgere soltanto 3 apprendisti su 100. Infatti, il Piemonte può contare su un sistema per la formazione degli apprendisti avviato già nel 2002 e la Liguria su nuovo modello di formazione per l'apprendistato professionalizzante ristrutturato nel 2005 sulla base di un modello sperimentale finanziato in parte dal Ministero del lavoro. Per quanto attiene alla Lombardia, il rallentamento nell'avvio delle attività di formazione è da imputare al fatto che la Regione è ancora impegnata nell'implementazione di un nuovo sistema che faccia riferimento al d.lgs. 276/03. Le tre Regioni nord occidentali si distinguono per l'elevata percentuale di apprendisti che portano a termine il percorso formativo; in particolare in Piemonte il fenomeno riguarda la quasi totalità degli apprendisti coinvolti in formazione (98,1%).

Spostando l'attenzione al Centro Italia il quadro diviene più negativo; nel corso del 2006 infatti la percentuale di apprendisti inseriti in attività formative scende molto al di sotto di quella media nazionale, facendo registrare la più bassa performance nel Paese. In questa area solo 9 apprendisti su 100 sono stati coinvolti in formazione; i due terzi di questi sono giunti al termine del percorso.

L'unica regione a registrare un valore al di sopra della media nazionale è quella delle Marche, con il 22,0% di apprendisti coinvolti in formazione; in questa regione è stata avviata una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante sul finire del 2004 e, come si vedrà più avanti, già dal 2006 si è registrato un significativo ampliamento dell'offerta di formazione.

In Toscana l'iter di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante si è concluso nel 2005. Al momento coesistono due sistemi di formazione per l'apprendistato che complessivamente hanno coinvolto un numero piuttosto basso di apprendisti (11,9%). Ancora più bassa è la percentuale di apprendisti iscritti a percorsi di formazione nella regione Umbria (6,4%), dove l'amministrazione regionale è ancora impegnata nel processo di regolamentazione del d. lgs. 276/03, elemento questo che contribuisce a rallentare un sistema che già da tempo presenta qualche criticità.

Caso particolare è quello del Lazio, dove nel corso del 2006 sono state organizzate attività formative per un numero esiguo di apprendisti (0,2%). Il sistema di formazione è rimasto infatti fermo, in attesa dell'esito del processo di concertazione legato all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante; i dati forniti sugli apprendisti coinvolti in attività formative riguardano un progetto sperimentale gestito dalle organizzazioni datoriali e sindacali della categoria.

Il dato più problematico per quanto riguarda la partecipazione degli apprendisti ad attività di formazione riguarda il Mezzogiorno, dove nel 2006 è stato inserito in un percorso formativo un apprendista su dieci. Pur restando al di sotto dei valori nazionali, le Regioni del mezzogiorno raggiungono come performance quelle del centro Italia ed accorciano le distanze rispetto al nord Italia. Rimane il fatto che la media presentata fa riferimento solo a cinque delle Regioni del Mezzogiorno; delle altre tre, la Basilicata ha comunicato di non aver realizzato attività formative nel 2006, mentre Calabria e Sicilia non hanno inviato i rapporti di monitoraggio ma le informazioni acquisite per vie informali sembrano indicare l'assenza di un'offerta pubblica di formazione. Considerando anche queste tre regioni presumibilmente il rapporto fra apprendisti formati e occupati per il Mezzogiorno, scenderebbe ulteriormente in maniera significativa.

Fra le regioni meridionali per le quali sono disponibili dati, il Molise si distingue per una discreta percentuale di apprendisti avviati alla formazione (30,6%), la quasi totalità dei quali porta a termine il percorso (98,5%). La messa a regime del catalogo regionale dell'offerta formativa, insieme alla possibilità di personalizzare i percorsi formativi, sono senz'altro alla base del successo del sistema di formazione regionale. In Puglia l'iter di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante si è concluso nel 2006 ed il catalogo dell'offerta formativa, che prevede la predisposizione di programmi formativi strutturati ad hoc per settore e profilo formativo, ha consentito di coinvolgere il 12,4% degli apprendisti presenti sul territorio regionale.

Tassi di copertura dell'utenza prossimi a quello della regione Puglia si registrano per l'Abruzzo (10%) e la Campania (9,5%); le tre amministrazioni regionali si differenziano invece per quanto riguarda la percentuale di apprendisti che porta a termine il percorso formativo. Infatti, se la Campania vede il 94,3% degli iscritti concludere l'attività di formazione, in Puglia e Abruzzo meno della metà di questi ha terminato il percorso.

1.2. L'offerta formativa per gli apprendisti nel 2007

Passando ad analizzare i dati relativi all'offerta formativa realizzata nell'anno 2007 si rileva un volume dell'offerta formativa superiore di circa un terzo rispetto a quello registrato per il 2006 (+29,2%); sono infatti 124.262 i giovani inseriti in corsi di formazione pubblica, pari al 20,7% degli apprendisti occupati (cfr. tab. 16), e di questi il 64,1% porta a termine il percorso di formazione.

Tabella 16 – Indicatori dell'attività di formazione per apprendisti realizzata nell'anno 2007 -Valori assoluti e %

Regioni	iscritti	% iscritti/ occupati (a)	apprendisti che hanno terminato	% appr che hanno terminato
Piemonte	23.981	46,6	19.705	82,2
Valle d'Aosta	798	41,3	104	13,0
Lombardia	19.324	16,5	11.673	60,4
Prov. Bolzano	4.296	89,0	1.377	32,1
Prov. Trento	2.556	30,4	2.054	80,4
Veneto	9.129	12,1	3.869	42,4
Friuli V. Giulia	9.121	68,2	n.p.	-
Liguria	3.583	19,0	2.748	76,7
Emilia Romagna	31.436	52,5	25.130	79,9
Toscana	8.012	14,9	4.611	57,6
Umbria	1.113	6,9	700	62,9
Marche	5.759	20,0	4.182	72,6
Lazio	300	0,5	257	85,7
Abruzzo	1.106	7,8	527	47,6
Molise	739	36,8	422	57,1
Campania	1.065	4,4	1.045	98,1
Puglia	1.116	3,1	1.116	100,0
Basilicata	417	12,2	n.p.	-
Calabria	n.p.	-	n.p.	-
Sicilia	n.p.	-	n.p.	-
Sardegna	411	3,1	114	27,7
Nord-Ovest	47.686	25,2	34.230	71,8
Nord-Est	56.538	34,9	32.430	57,4
Centro	15.184	9,7	9.750	64,2
Sud e Isole	4.854	5,2	3.224	66,4
Italia	124.262	20,7	79.634	64,1

(a) I dati sull'occupazione sono quelli INPS (media 2007); nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate solo le Regioni per le quali sono pervenuti i dati sugli apprendisti partecipanti alla formazione

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS

L'incremento percentuale di apprendisti coinvolti in formazione riguarda in particolar modo l'area settentrionale. Il nord est si conferma, infatti, anche nel 2007 l'area territoriale con la più alta percentuale di giovani inseriti in percorsi formativi (34,9%), seguita dal nord ovest (25,2%); nel centro Italia la quota di apprendisti iscritti a corsi di formazione resta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente (9,7%), mentre il sud Italia, dopo una discreta performance registrata nel 2006 (10,3% di apprendisti avviati in formazione, cfr. tab. 15), nel 2007 si segnala come l'area con il minor tasso di coinvolgimento degli apprendisti in attività formative (5,2%).

Almeno per il Nord sembrerebbe di poter affermare che la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante abbia avuto un effetto di potenziamento dell'offerta pubblica; tuttavia tale effetto potrebbe essere anche solo attribuito al risparmio di risorse accumulato nel 2006, vista la maggiore attenzione sui processi regolamentari che no di programmazione.

Il nord ovest resta l'area con la più alta percentuale di apprendisti che portano a termine il percorso formativo anche se, rispetto all'anno precedente, sono solo 7 su 10 gli apprendisti a completare il percorso obbligatorio contro i 9 su 10 del 2006 (cfr. tab. 15). In continuità con i dati del 2006, l'area del centro e quella del mezzogiorno registrano rispettivamente il 64,2% ed il 66,4% di apprendisti formati. Il nord est, pur restando il territorio con la minor quota di apprendisti formati rispetto agli iscritti, vede salire tale percentuale dal 28,7% del 2006 al 57,4% del 2007 (cfr. tabb. 15-16).

Ad un'analisi di dettaglio delle aree territoriali si evidenzia come, in continuità con quanto rilevato per il 2006, le due regioni che registrano la quota più alta di apprendisti avviati in formazione appartengano all'area nord orientale: si tratta della provincia di Bolzano (89%) e della regione Friuli Venezia Giulia (68,2%). Un tale trend positivo, solo in parte affievolito da una peggiore performance del Friuli Venezia Giulia rispetto all'anno precedente, può essere attribuito al fatto che entrambe le amministrazioni possono contare su un sistema di offerta per l'apprendistato ben organizzato. La Provincia di Bolzano ha infatti consolidato tale sistema negli anni, a partire dalla legge provinciale del 1955, in modo da assicurare l'assolvimento dell'obbligo di formazione per tutti gli occupati con contratto di apprendistato. Il Friuli Venezia Giulia ha invece consolidato il sistema a partire dal 2000, dando piena applicazione alla legge n. 196/97 grazie alla messa a punto di un modello organizzativo che ha permesso di coprire capillarmente il territorio attraverso un'offerta formativa molto ricca e flessibile, e poi rimodellando rapidamente tale sistema sulle esigenze dell'apprendistato professionalizzante.

Restando nel nord est, un alto tasso di copertura presenta anche l'Emilia Romagna che, in crescita rispetto al 2006, riesce a inserire in attività formative più della metà degli apprendisti occupati (52,5%); presumibilmente la regione deve l'alto numero di utenti inseriti in formazione al fatto di aver strutturato il nuovo sistema di formazione per l'apprendistato su un catalogo di offerte, al quale fanno riferimento obbligatoriamente gli apprendisti assunti ex l. 196/97 e volontariamente quelli con contratto professionalizzante, che è in parte finanziato dalle imprese stesse.

Come anticipato, il nord est risulta essere l'unica area a registrare una percentuale di apprendisti formati inferiore a quella media nazionale, pure se di poco. Rispetto al precedente anno 2006 si registra una migliore performance della Provincia di Trento e della Regione Emilia Romagna, dove il numero di apprendisti formati cresce fino a 80 su 100. Restano invece al di sotto della media nazionale il Veneto e la Provincia di Bolzano; per quest'ultima si rinvia alle considerazioni già espresse con riferimento al 2006.

Nell'area nord occidentale la quota di apprendisti in formazione è superiore a quella media nazionale di quasi cinque punti percentuali. A livello regionale il quadro non è tuttavia omogeneo; infatti, mentre in due regioni il tasso di coinvolgimento in formazione degli apprendisti è pari al doppio di quello medio italiano (Valle D'Aosta e Piemonte), nei restanti territori la percentuale di apprendisti iscritti ad attività formative cala al 19,0% (Liguria) e 16,5% (Lombardia). In particolare in Liguria, rispetto al 2006, la quota di apprendisti iscritti ad attività formative cala di circa 12 punti percentuali, forse anche per il ridursi delle risorse finanziarie visto che negli anni precedenti la Regione aveva beneficiato di un finanziamento aggiuntivo da parte del Ministero del lavoro. Pur restando al di sotto della media nazionale sale invece, rispetto all'anno precedente, la percentuale di apprendisti in formazione nella regione Lombardia. Infatti, pure se il processo di concertazione non ha definito una proposta di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, la Regione Lombardia ha riavviato il sistema di offerta attraverso l'emanazione di Linee guida alle Province.

Si conferma l'elevata percentuale di apprendisti che portano a termine il percorso nelle regioni nord-occidentali, anche se il dato risulta ridimensionato rispetto al 2006 (-20 punti percentuali); in particolare in Piemonte e Liguria circa 80 apprendisti su 100 concludono il percorso obbligatorio di 120 ore.

Passando al Centro Italia cala drasticamente il rapporto fra apprendisti occupati ed iscritti a percorsi formativi; in quest'area solo 9 apprendisti su 100 vengono avviati in formazione; di contro, i due terzi di questi portano a termine il percorso di 120 ore.

Al livello di singole Regioni non si registrano sostanziali scostamenti rispetto ai dati del 2006. La regione Marche resta l'unica del centro Italia a registrare un numero significativo di apprendisti in formazione (20%). Umbria e Lazio pressoché confermano la performance del 2006, coinvolgendo rispettivamente il 6,9% e lo 0,5% degli apprendisti; per quest'ultima, nonostante nel 2007 il processo di regolamentazione del d.lgs. 276/03 sia stato completato e sia stato approvato il piano per l'offerta formativa 2007-2008, a luglio 2008 risulta ancora in corso il bando per la selezione dei soggetti attuatori.

Nel mezzogiorno si dimezza la percentuale di apprendisti avviati in formazione rispetto al 2006; solo 5 apprendisti su 100 frequentano percorsi formativi nel sud Italia. Il dato, seppur parziale a causa dell'assenza di informazioni di Calabria e Sicilia, resta problematico anche ad un'analisi di dettaglio regionale. Se si fa eccezione per il Molise, che conferma anche per il 2007 un trend positivo di crescita rispetto agli apprendisti coinvolti in formazione (36,8%), le altre regioni restano tutte al di sotto della media nazionale e vedono calare anche drasticamente il tasso di copertura dell'utenza rispetto al 2006. In Puglia si riscontra la diminuzione più importante e gli apprendisti coinvolti in formazione passano dal 12,4% del 2006 (cfr. tab .15) al 3,1% del 2007

(cfr. tab .16). La Basilicata torna invece ad organizzare attività formative dopo il blocco del 2006, coinvolgendo il 12,2% degli occupati in apprendistato.

Le regioni del mezzogiorno si distinguono invece in positivo per quanto riguarda la percentuale di apprendisti che porta a termine il percorso formativo. In particolare Puglia e Campania vedono praticamente la totalità degli apprendisti concludere il percorso di 120 ore.

Con riferimento all'anno 2007, grazie all'implementazione dei sistemi informativi regionali, alcune amministrazioni hanno potuto inviare i dati degli apprendisti partecipanti alle attività formative con una disaggregazione rispetto alla tipologia di contratto applicato. Si tratta all'incirca della metà delle Regioni, secondo il quadro esposto nella successiva **tabella 17**.

Come ricordato in premessa, il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato al momento è strutturato per rispondere a due differenti regimi normativi: quello della l. 196/97 e quello del d.lgs. 276/03. A tale distinzione non sembra corrispondere nella realtà l'organizzazione di percorsi distinti, viceversa in molti casi è specificato che i corsi sono a gestione mista e cioè destinati sia agli apprendisti assunti ex l. 196/97 che ai giovani assunti in apprendistato professionalizzante.

Dalla **tabella 17** risulta che quattro Regioni ancora nel 2007 destinano l'offerta formativa prevalentemente agli assunti ex lege 196/97 (Provincia di Bolzano, Emilia Romagna, Umbria e Marche), mentre nelle restanti amministrazioni gli apprendisti avviati in formazione almeno per metà sono assunti in apprendistato professionalizzante. Caso particolare è quello del Lazio dove i 300 partecipanti ad attività formative sono tutti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nell'ambito di una sperimentazione avviata sul territorio.

Complessivamente risulta che all'incirca i due terzi dei partecipanti alla formazione siano apprendisti assunti nel quadro della legge n. 196/97: per questi, infatti, la partecipazione all'offerta pubblica si configura in ogni caso come obbligatoria nel momento in cui si ricerca la proposta formale da parte dell'istituzione competente. Viceversa, la quota più ridotta di apprendisti con contratto professionalizzante è frutto della progressiva diffusione di tale contratto nei territori oltre che dalle diverse possibilità attribuite alle imprese dalle regolamentazioni regionali di erogare la formazione direttamente all'interno.

Tabella 17 – Apprendisti iscritti ai percorsi formativi nell'anno 2007 per tipologia contrattuale -Valori assoluti e %

Regioni	Val. ass.			Comp. %		
	Profess.	L. 196/97	Totale	Profess.	L. 196/97	Totale
Lombardia	9.470	9.854	19.324	49,0	51,0	100,0
Prov. Bolzano	47	4.249	4.296	1,1	98,9	100,0
Prov. Trento	1.245	1.311	2.556	48,7	51,3	100,0
Friuli Venezia Giulia	4.426	4.695	9.121	48,5	51,5	100,0
Emilia Romagna	7.390	24.046	31.436	23,5	76,5	100,0
Toscana	3.721	4.291	8.012	46,4	53,6	100,0
Umbria	(a) 273	840	1.113	24,5	75,5	100,0
Marche	227	5.532	5.759	3,9	96,1	100,0
Lazio	300	-	300	100,0	-	100,0
Molise	371	368	739	50,2	49,8	100,0
Italia	27.470	55.186	82.656	33,2	66,8	100,0

(a) Dato relativo alla sola provincia di Terni

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Come anticipato in premessa, il dato illustrato sul numero di apprendisti che hanno partecipato all'offerta pubblica di formazione non corrisponde al totale di quanti sono stati coinvolti in formazione sull'intero territorio nazionale, non solo perché per entrambe le annualità mancano le informazioni relative ad alcune Regioni, ma soprattutto perché l'apprendistato professionalizzante consente alle imprese di realizzare la formazione all'interno.

Al momento i sistemi di rilevazione messi in campo non consentono di quantificare tale fenomeno; infatti, nonostante le normative regionali prevedano in molti casi l'obbligo di certificazione delle competenze acquisite all'interno dell'impresa, non è stato ancora implementato a livello regionale uno strumento in grado di rilevare puntualmente l'attività formativa svolta all'interno dell'azienda. Pertanto, non è possibile allo stato attuale quantificare numericamente gli apprendisti che hanno acquisito le competenze di base/trasversali e professionalizzanti attraverso un percorso alternativo a quello della formazione esterna.

Per il 2007 è possibile soltanto fornire qualche dato relativamente alle imprese che hanno dichiarato il possesso dei requisiti di capacità formativa, laddove rilevato dalle amministrazioni regionali. Infatti, molte amministrazioni regionali hanno previsto che la possibilità di erogare all'interno le competenze di base e/o quelle professionalizzanti sia limitata alle imprese che dichiarano il possesso di capacità formativa.

In particolare, in Veneto sono stati definiti requisiti di capacità formativa differenziati in relazione alla tipologia di competenze da sviluppare ed è stata prevista, inoltre, la possibilità per tutte le aziende di erogare **all'interno il modulo professionalizzante in formazione assistita; a partire da tali disposizioni un consistente numero di imprese (934) si sono accreditate per trasferire le competenze professionalizzanti all'interno, mentre, probabilmente anche a causa di requisiti più ristrettivi, risulta molto più basso il numero (84) di quelle in grado di erogare internamente le competenze di base.**

In Sardegna è stato istituito un elenco regionale delle aziende con capacità formativa in cui, al momento, risultano iscritte 498 aziende accreditate a trasferire internamente sia le competenze di base che quelle professionalizzanti.

La Regione Toscana ha rinviato alle previsioni contrattuali la disciplina delle modalità di erogazione interna della formazione, stabilendo che gli oneri di tale formazione fossero totalmente a carico dell'azienda: in tale contesto normativo sono solo 31 le aziende che hanno dichiarato capacità formativa per trasferire tutte le competenze all'interno. Allo stesso modo in Lombardia la dichiarazione di capacità formativa va predisposta solo se prevista dal ccnl di riferimento e secondo le disposizioni contenute in esso; le imprese lombarde che possono trasferire tutte le competenze professionalizzanti all'interno sono complessivamente 28, mentre hanno dichiarato il possesso dei requisiti aggiuntivi per erogare anche le competenze di base e trasversali complessivamente 12 aziende. Infine in Molise, dove il riferimento per la dichiarazione di capacità formativa è sempre la contrattazione collettiva, hanno attestato il possesso dei requisiti previsti 20 imprese, 15 delle quali possono erogare all'interno oltre alle competenze professionalizzanti anche quelle di base e trasversali.

In Friuli Venezia Giulia ed in Valle d'Aosta invece è possibile erogare internamente solo le competenze professionalizzanti, mentre l'erogazione delle competenze trasversali avviene sempre all'esterno; in particolare, sono 178 le imprese friulane accreditate per il trasferimento di parte delle competenze professionalizzanti all'interno, mentre 173 sono quelle che possono erogare internamente tutte le competenze professionalizzanti. In Valle D'Aosta le imprese possono trasferire all'interno le sole competenze tecnico-professionali sono 164.

Nelle Marche può essere di norma erogata all'interno dell'impresa solo la formazione relativa ai contenuti professionalizzanti – 147 imprese si sono accreditate per trasferire parte delle competenze tecnico-professionali – tuttavia le imprese accreditate come “imprese formative”, che hanno cioè conseguito l'accreditamento regionale per la macrotipologia “formazione continua”, possono effettuare tutta la formazione all'interno; al momento non sono stati inviati dalla Regione dati riguardanti il numero di tali imprese.

Generalmente la dichiarazione di capacità formativa viene allegata alla comunicazione di assunzione dell'apprendista; pertanto i numeri presentati dovrebbero indicare che almeno altrettanti apprendisti hanno partecipato ad attività di formazione erogate all'interno delle imprese. Fra le Regioni citate solo in Sardegna vige un sistema per cui le imprese con capacità formativa vengono iscritte in un apposito elenco con validità pluriennale; pertanto, il numero di apprendisti formati all'interno potrebbe essere superiore al numero di dichiarazioni presentate.

1.3. I dati di programmazione per il biennio 2006-2007

Per completare il quadro sull'offerta formativa pubblica per l'apprendistato realizzata nel biennio 2006-2007 si esaminano di seguito le previsioni di intervento per l'anno 2007 e 2008.

I dati relativi alla programmazione delle attività formative per il 2007 evidenziavano un incremento medio nazionale dell'offerta pari al 75,8% (cfr. tab. 18). Le previsioni di un consistente aumento del volume dell'offerta formativa per il 2007 vanno probabilmente imputate ad un atteggiamento positivo delle amministrazioni regionali che, concluso nella maggior parte dei casi il processo di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, ipotizzavano di incrementare il numero di apprendisti avviati in formazione attraverso il coinvolgimento dei giovani assunti ex art. 49. pertanto, nella media nazionale le attività realizzate nel 2007 sono state inferiori al 26,5% di quelle programmate.

Tabella 18 – Attività di formazione programmate per il 2007 e 2008 per Regione: apprendisti da coinvolgere - val.ass. e incremento %

Regioni	Program. 2007	Var. % program. '07/ realiz. '06	Scostamento % realizzato 2007/ program. 2007	Program. 2008	Program.'08/ realiz.'07
Piemonte	26.000	21,0	-7,8	24.750	3,2
Valle d'Aosta	1.100	-	-27,5	1.200	50,4
Lombardia	33.704	938,0	-42,7	(a) 38.584	99,7
Prov. Bolzano	4.170	0,1	3,0	4.408	2,6
Prov. Trento	1.500	104,9	70,4	3.150	23,2
Veneto	15.800	114,4	-42,2	15.521	70,0
Friuli V. Giulia	10.300	0,5	-11,4	9.700	6,3
Liguria	6.259	12,8	-42,8	3.839	7,1
Emilia Romagna	26.000	20,6	20,9	31.616	0,6
Toscana	13.220	134,2	-39,4	10.658	33,0
Umbria	2.212	133,8	-49,7	1.415	27,1
Marche	6.017	4,8	-4,3	8.956	55,5
Lazio	310	287,5	-3,2	310	3,3
Abruzzo	3.426	149,5	-67,7	2.946	166,4
Molise	500	-15,4	47,8	0	-
Campania	4.500	116,3	-76,3	1.100	3,3
Puglia	11.773	163,6	-90,5	4.794	329,6
Basilicata	400	-	4,3	236	-43,4
Calabria	n.p.	-	-	n.p.	-
Sicilia	n.p.	-	-	n.p.	-
Sardegna	1.860	116,5	-77,9	1.746	324,8
Nord-Ovest	67.063	121,4	-28,9	68.373	43,4
Nord-Est	57.770	31,1	-2,1	64.395	13,9
Centro	21.759	75,3	-30,2	21.339	40,5
Sud e Isole	22.459	139,7	-78,4	10.822	123,0
Italia	169.051	75,8	-26,5	164.929	32,7

(a) Si tratta di un dato approssimativo

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Nelle previsioni l'incremento delle attività formative avrebbe dovuto interessare in particolar modo l'area nord occidentale (121,4%) ed il mezzogiorno (139,7%), ed è proprio con riferimento a queste due macro-aree che si rilevano i maggiori scostamenti con il realizzato. Disattese le previsioni anche per il centro Italia, che ha visto aumentare le attività di circa venti punti percentuali a fronte di una crescita stimata al 75,8%. Sembrano invece essere più coerenti con i dati di programmazione le attività formative realizzate nel nord est.

Una estensione dell'offerta era ipotizzata da tutte le Regioni, con percentuali di incremento molto significative per la Lombardia e il Lazio: in entrambi i casi si tratta di territori che nel 2006 avevano erogato un'offerta molto

contenuta. In media l'aumento della formazione per l'apprendistato programmato per il 2007 riguarda in particolare le Regioni del Sud (+139,7%), con l'esclusione del Molise che invece ipotizzava una contrazione.

La disponibilità dei dati sulle attività realizzate nel 2007 consente di misurare la distanza con il programmato, sapendo che molti sono i fattori che possono contribuire ad aumentare tale gap, non da ultimo la volatilità dei contratti di apprendistato, che costringe ad impegnare risorse pari al totale degli apprendisti che si iscrivono ai corsi, anche se poi una buona percentuale abbandona durante il percorso. Accanto a fattori strutturali, quelli congiunturali fanno anche riferimento alla diversa efficienza delle amministrazioni. Inoltre nel 2007 l'aumento è stato più contenuto rispetto alle previsioni, a causa probabilmente delle difficoltà incontrate nella messa a regime di tali nuovi sistemi.

Scendendo nel dettaglio regionale e esaminando anche i valori assoluti è possibile analizzare con maggiore precisione l'entità degli scarti rilevati a livello di macro-aree.

Nel nord ovest la previsione di incremento più consistente riguardava la Lombardia, regione che nel 2006 ha realizzato attività formative per un numero esiguo di apprendisti e che per il 2007 prevedeva non solo di ritornare ai volumi passati di offerta ma anche di raddoppiarli: l'incremento avrebbe dovuto riguardare un numero pari a circa 30.000 apprendisti. Tuttavia a fronte di uno scostamento fra programmato e realizzato pari al 42,7%, in termini assoluti un incremento consistente c'è comunque stato ed ha interessato circa 16.000 giovani. In Liguria, a fronte della previsione di un incremento, seppur molto contenuto (12,8%), si è verificato nel 2007 un decremento del 35,4%; probabilmente tale decremento è alla base della scelta di prorogare per il 2007 il piano di formazione 2006, posticipando a fine anno l'avvio del nuovo piano formativo, in modo da completare l'utilizzo delle risorse dell'annualità precedente.

Per quanto riguarda le previsioni del nord-est il dato medio registrato a livello di macro-area, che segnala uno scostamento fra programmato e realizzato del 2,1%, nasconde realtà molto diverse e di segno opposto. Gli incrementi percentuali nella provincia di Trento ed in Emilia Romagna sono stati superiori alle previsioni; in Emilia Romagna l'interesse delle aziende per un sistema di offerta formativa pubblica, che può essere considerato poco appetibile per queste ultime, è stato evidentemente superiore alle previsioni regionali.

Le regioni del Centro prevedevano di raddoppiare (Toscana, Umbria) o anche triplicare (Lazio) le proprie attività formative, anche se un'analisi dei valori assoluti mostrava un incremento modesto del numero di apprendisti da formare nella macro-area; un incremento delle attività, seppur contenuto e comunque inferiore a quanto previsto in sede di programmazione, ha comunque riguardato tutte le amministrazioni regionali.

Infine, un incremento dell'offerta formativa è stato previsto da tutte le regioni del mezzogiorno, a voler confermare una volontà di migliorare i sistemi di formazione regionali. Tuttavia, nel 2007 si è invece registrato un decremento delle attività realizzate, che ha interessato tutte le regioni meridionali. La contrazione più consistente rispetto al programmato ha interessato la Puglia, che ha effettivamente coinvolto solo un decimo dell'utenza prevista. In Sardegna, a fronte della previsione di un consistente aumento delle attività formative, si è verificato uno scostamento rispetto al realizzato del -77,9%; dai dati qualitativi inviati dall'amministrazione regionale si evince una scarsa adesione delle aziende all'offerta formativa, che ha reso necessaria l'allargamento della stessa a nuovi settori economici. All'interno dell'area del mezzogiorno, uniche regioni a registrare un incremento delle attività sono la Basilicata, che nel 2007 ha riattivato il sistema formativo dopo qualche anno di blocco, e il Molise (25%), che invece aveva previsto per il 2007 un decremento delle attività (-15,4%).

Passando ad analizzare la programmazione per il 2008 si rileva un atteggiamento più cauto da parte delle amministrazioni regionali, che prevedono incrementi decisamente più contenuti rispetto alla programmazione 2007. probabilmente anche perché il volume delle attività realizzate nel 2007 è molto consistente.

Nel complesso si conferma la previsione fatta per il 2007 di coinvolgere in attività formative oltre 160 mila apprendisti, per un incremento pari al 32,4%.

In particolare, nel nord ovest il dato relativo al numero di apprendisti da coinvolgere in formazione nel 2008 si allinea con il dato di programmazione già evidenziato per il 2007. Evidentemente si tratta di un volume che per queste Regioni viene considerato molto vicino al massimo realizzabile con un pieno impiego delle risorse disponibili. A livello di macro area l'incremento percentuale complessivo è pari al 43,4%; a livello regionale l'unica amministrazione a prevedere pressoché un raddoppio delle attività è la Lombardia (99,7%), mentre per la Valle d'Aosta l'incremento del 50,4% nasconde un aumento esiguo in termini assoluti.

Nel nord est l'incremento è il più contenuto ed è pari al 13,9%. Infatti, la Provincia di Bolzano, l'Emilia Romagna e il Friuli Venezia Giulia per il 2008 prevedono una sostanziale conferma delle attività formative, visti anche i già elevati livelli di copertura dell'utenza; un aumento consistente dell'offerta formativa è previsto solo dal Veneto (70%).

Resta piuttosto contenuta la programmazione delle regioni del Centro, dove gli incrementi regionali restano modesti in termini assoluti e percentuali. Evidentemente anche per il 2008 il Lazio non prevede di poter dare avvio all'offerta pubblica per gli apprendisti della Regione.

La programmazione nel mezzogiorno sembra cercare di riportare il volume dell'offerta formativa a quello raggiunto nel 2006. In particolare, dopo aver visto diminuire anche consistentemente il numero di apprendisti coinvolti in attività formative nel 2007, la Puglia prevede di riallinearsi ai valori rilevati nel 2006, e l'Abruzzo e la Sardegna di raddoppiarli.

1.4. L'offerta formativa per gli apprendisti nel quadriennio 2004-2007

La seguente tabella 19 consente di analizzare l'andamento di lungo periodo dell'offerta pubblica di formazione per gli anni che vanno dal 2004 al 2007.

Dopo un periodo di progressivo ampliamento dell'offerta formativa regionale che durava ininterrotto dal 2001 – primo anno in cui si è realizzata un'offerta formativa regionale per l'apprendistato dopo l'esperienza dei progetti sperimentali – per il 2006 si individua un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti, che si traduce in un calo nel numero degli apprendisti formati attraverso il sistema pubblico. In tabella 19 il dato nazionale mostra un aumento progressivo del numero di apprendisti coinvolti in formazione fra il 2004 e il 2005, pari al 6,2%, mentre conteggiato dal 2001 l'incremento è pari al 110%. Nel 2006, invece, l'offerta formativa subisce una contrazione del -15,7%. Questo dato si riflette sul tasso di copertura, che per il 2006 risulta essere più basso di quello degli anni precedenti. Oltretutto nella tabella 19 il tasso di copertura è calcolato sul totale degli apprendisti occupati, considerando al denominatore anche le Regioni per le quali non sono pervenute i dati sulla formazione (da qui la differenza con il dato esposto nelle tabelle 15 e 16).

La riduzione che si registra nell'anno 2006 appare di natura congiunturale e riconducibile ad una contrazione dell'offerta abbastanza generalizzata nell'area settentrionale; infatti nel 2007, a fronte di un aumento dei volumi dell'offerta formativa soprattutto del nord Italia, torna a salire il numero di apprendisti coinvolti in attività di formazione (+29,2%).

Tabella 19 – Apprendisti coinvolti in formazione, incrementi sull'anno precedente, apprendisti formati sul totale degli apprendisti occupati per Regione e macro area – anni 2004-2007 (valori assoluti e %)

Regioni	Apprendisti coinvolti in formazione				Incr. % su anno precedente			% appr. formati / occupati (a)		
	2004	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Piemonte	24.211	36.068	21.487	23.981	49,0	-40,4	11,6	80,1	46,8	46,6
Valle d'Aosta	<i>n.d.</i>	0	0	798	-	-		0,0	0,0	41,3
Lombardia	12.460	15.954	3.247	19.324	28,0	-79,6	495,1	16,0	3,0	16,5
Prov. Bolzano	4.429	4.054	4.164	4.296	-8,5	2,7	3,2	83,7	87,9	89,0
Prov. Trento	815	880	732	2.556	8,0	-16,8	249,2	10,8	9,2	30,4
Veneto	12.967	11.406	7.368	9.129	-12,0	-35,4	23,9	16,9	10,5	12,1
Friuli V. Giulia	7.941	12.576	10.249	9.121	58,4	-18,5	-11,0	100,5	80,6	68,2
Liguria	6.554	1.536	5.550	3.583	-76,6	261,3	-35,4	8,5	31,3	19,0
Emilia Romagna	20.491	13.368	21.567	31.436	-34,8	61,3	45,8	24,6	37,6	52,5
Toscana	8.741	5.678	5.644	8.012	-35,0	-0,6	42,0	11,2	11,9	14,9
Umbria	1.319	484	946	1.113	-63,3	95,5	17,7	3,4	6,4	6,9
Marche	3.961	6.919	5.741	5.759	74,7	-17,0	0,3	34,8	22,0	20,0
Lazio	0	0	80	300	-	-	275,0	0,0	0,2	0,5
Abruzzo	963	1.214	1.373	1.106	26,1	13,1	-19,4	8,6	10,0	7,8
Molise	489	355	591	739	-27,4	66,5	25,0	17,5	30,6	36,8
Campania	1.533	1.442	2.080	1.065	-5,9	44,2	-48,8	7,0	9,5	4,4
Puglia	<i>n.d.</i>	1.390	4.466	1.116	-	221,3	-75,0	3,8	12,4	3,1
Basilicata	229	0	0	417	-100,0	-	-	0,0	0,0	12,2
Calabria	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	-	-	-	-	-	-
Sicilia	<i>n.p.</i>	282	<i>n.p.</i>	<i>n.p.</i>	-	-	-	1,0	-	-
Sardegna	268	467	859	411	74,3	83,9	-52,2	3,5	6,2	3,1
Nord-Ovest	43.225	53.558	30.284	47.686	23,9	-43,5	57,5	32,5	17,6	25,2
Nord-Est	46.643	42.284	44.080	56.538	-9,3	4,2	28,3	28,7	28,9	34,9
Centro	14.021	13.081	12.411	15.184	-6,7	-5,1	22,3	10,3	9,1	9,7
Sud e Isole	3.482	5.150	9.369	4.854	47,9	81,9	-48,2	4,1	7,5	3,7
Italia	107.371	114.073	96.144	124.262	6,2	-15,7	29,2	20,2	16,4	19,5

(a) Contrariamente a quanto evidenziato nelle [tab. 15 e 16](#), il calcolo delle percentuali per macro-area è stato fatto considerando anche le Regioni per cui i dati non sono pervenuti
Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Dall'analisi di tale andamento sembrerebbe di cogliere un legame fra la programmazione delle attività formative ed il compimento del processo di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante; se, infatti nel 2006, in molti territori le attività formative per gli assunti ex art. 49 erano state appena avviate, già a partire dal 2007 la progressiva implementazione dell'apprendistato professionalizzante sembra avere effetti positivi sul volume dell'offerta stessa.

L'analisi per macro-area è in grado di fornire un quadro più chiaro, che mostra differenze anche sostanziali a livello territoriale.

Nell'area nord occidentale, dopo due anni di espansione dell'offerta, nel 2006 si registra un drastico calo, pressoché annullato dai valori registrati nel 2007.

Il volume dell'offerta formativa torna a salire nel 2007 insieme al tasso di copertura. Tuttavia, mentre la Lombardia registra un incremento consistente di apprendisti in formazione tale da portare la regione a valori superiori a quelli del 2005, il Piemonte con un incremento dell'11,6% resta ben al di sotto dei volumi di offerta proposti nel 2005.

Le ragioni vanno ricercate negli andamenti risultanti dalle regioni maggiori dove il crollo si colloca nel 2005; nell'anno successivo il numero di apprendisti avviati in formazione viene più che a triplicarsi grazie all'avvio del progetto triennale di sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante e dei piani provinciali, mentre nel 2007 l'offerta segna una diminuzione del 35,4%. Infine in Valle d'Aosta, dai dati disponibili sembrerebbe che il sistema formativo per l'apprendistato abbia erogato attività solo per un anno su quattro.

Nel Nord-Est si sono registrati nel quadriennio volumi di offerta piuttosto stabili, che hanno determinato variazioni molto limitate sul tasso di copertura relativo alla macro-area, con un aumento più marcato nell'ultimo anno 2007.

Nell'analisi per Regione, l'unico territorio che nel quadriennio fa registrare una significativa variabilità sia del numero di apprendisti coinvolti che del tasso di copertura è l'Emilia Romagna; in particolare, i valori del 2006 appaiono molto simili al volume di utenza del 2004, mentre 2005 e 2007 segnano ampie oscillazioni di segno inverso.

Fra le altre regioni, Veneto e Friuli Venezia Giulia sembrano aver espresso rispettivamente nel 2004 e 2005 il massimo volume di offerta; la Provincia di Bolzano rivela anche nei numeri che mostrano variazioni percentuali molto contenute, di essere un sistema alquanto consolidato.

Un aumento significativo e del tutto singolare rispetto ai valori tendenziali degli apprendisti coinvolti in formazione si segnala anche nella provincia di Trento (249,2%) per il 2007, dove il tasso di copertura sale di oltre 20 punti percentuali.

Nel quadriennio i valori della macro-area centrale sembrano oscillare di poco intorno ad un valore medio che si aggira fra le 13-14.000 unità di utenti coinvolti. Toscana e Umbria sperimentano entrambe un calo nel 2005 e nel 2006, mentre i valori del 2007 tornano pressoché su quelli del 2005; nelle Marche il 2005 ha segnato il riavvio del sistema su volumi di utenza rimasti abbastanza stabili nei due anni successivi. Per il Lazio risulta evidente dalla **tabella 19** la sostanziale assenza di un'offerta pubblica di formazione per l'apprendistato sull'intero quadriennio.

Nel Mezzogiorno, se si guardano i dati sull'incremento percentuale annuo del volume di offerta, risulta un trend di crescita che dal 2004 al 2006 ha portato ad un aumento del tasso di copertura dal 2,9% al 7,5%. Pur valutando positivamente l'incremento, quella indicata rimane la più bassa percentuale di copertura sul territorio nazionale. Inoltre, già a partire dal 2007 il tasso di copertura cala al 3,7% a causa di una contrazione dell'offerta formativa, anche consistente, in quasi la totalità delle regioni appartenenti a quest'area. In Molise invece si conferma la crescita nel numero di apprendisti coinvolti in formazione, tale da incidere concretamente sul tasso di copertura che dal 2005 al 2007 sale di quasi 20 punti percentuali. Il divario complessivo del mezzogiorno rispetto a dato medio nazionale si aggrava ulteriormente anche a causa del persistere della mancanza di dati (e, presumibilmente, di offerta) in due Regioni in cui l'occupazione in apprendistato raggiunge volumi importanti in valore assoluto e in percentuale sulla macro-area.

2. Gli interventi formativi per i tutor aziendali

Dai dati forniti dalle Regioni nell'ambito dei rapporti di monitoraggio risulta che nel corso del 2006 e 2007 sono stati rispettivamente 38.060 e 39.068 i tutor aziendali che hanno preso parte agli appositi interventi formativi (cfr. tab. 20).

Rispetto al 2005, il numero di tutor formati nel corso del 2006 sul territorio nazionale è sceso del 18,9%, con un rapporto fra tutor aziendali e apprendisti formati di 1:2. Nel 2007 il limitato incremento di tutor aziendali in formazione non riesce a tenere il passo con l'aumento del numero di apprendisti inseriti in attività formative (19,5%) e conseguentemente il rapporto fra tutor aziendali e apprendisti scende a uno a tre.

Specularmene a quanto registrato in relazione alle attività formative per apprendisti, anche la distribuzione degli interventi per i tutor aziendali non è omogenea sulle diverse macro-aree: nel settentrione si concentra oltre l'80% degli interventi nel 2006 e nel 2007 il gap fra le macro-aree aumenta per via della diversa distribuzione dell'incremento registrato. Infatti, l'aumento del totale dei partecipanti ai percorsi per tutor aziendali (cfr. tabella 20) interessa solo le aree settentrionali e, in particolare, due amministrazioni: Lombardia e Veneto.

Escludendo questi territori, e gli aumenti molto più contenuti di Liguria e Campania, le restanti Regioni evidenziano una contrazione delle attività formative destinate a tale utenza. In particolare in Piemonte, che fa segnare un -18,2%, sono stati formati 3.000 tutor in meno rispetto al 2006. Più modeste in termini assoluti le riduzioni registrate nelle restanti regioni che nel centro Italia hanno interessato tutti i territori, mentre nel mezzogiorno Abruzzo e Puglia non hanno organizzato attività formative.

Molte regioni continuano comunque a registrare, nel 2007, un ottimo rapporto fra apprendisti e tutor formati, in linea con la media nazionale. Veneto, Liguria e Lazio raggiungono un rapporto di uno a uno: in pratica in queste regioni ad ogni apprendista avviato in formazione corrisponde un tutor coinvolto in attività formative. Particolare la situazione del Lazio, ancora impegnata nel processo di costruzione del sistema formativo, dove probabilmente si è voluto avviare il processo con la formazione delle figure di supporto all'apprendimento in azienda, anche se in valore assoluto i numeri dei formati sono modesti. Nonostante la contrazione delle attività registrata nel 2007 mantengono un ottimo rapporto pari ad un tutor ogni due apprendisti, il Piemonte, le Marche e la provincia di Trento, oltre alla Valle d'Aosta, che ha riavviato tali attività formative proprio nel 2007. In particolare, la formazione per i tutor è stata considerata strategica dalla Provincia di Trento, che nel biennio considerato ha investito nell'organizzazione di tali attività ampie risorse; l'obiettivo è stato quello di "equipaggiare" i tutor con le conoscenze utili a fornire alle aziende informazioni ed istruzioni necessarie alla compilazione ed alla gestione del piano formativo.

Tabella 20 – Tutor aziendali coinvolti in interventi formativi negli anni 2006 e 2007. Valori assoluti e variazioni % rispetto all'anno precedente

Regioni	Partecipanti 2006	Partecipanti 2007	Variatz. % partecipanti
Piemonte	16.800	13.750	-18,2
Valle d'Aosta	0	311	-
Lombardia	1.505	6.494	331,5
Prov. Bolzano	220	70	-68,2
Prov. Trento	1.835	1.233	-32,8
Veneto	7.368	9.129	23,9
Friuli Venezia Giulia	1.075	855	-20,5
Liguria	2.012	2.298	11,2
Emilia Romagna	0	0	-
Toscana	1.385	1.150	-17,0
Umbria	934	200	-78,6
Marche	3.438	2.950	-14,2
Lazio	290	290	0,0
Abruzzo	547	0	-
Molise	207	198	-4,3
Campania	25	140	460,0
Puglia	419	0	-
Basilicata	-	0	-
Calabria	n.p.	n.p.	-
Sicilia	n.p.	n.p.	-
Sardegna	-	0	-
Nord-Ovest	20.317	22.853	12,2
Nord-Est	10.498	11.287	7,5
Centro	6.047	4.590	-24,1
Sud e Isole	1.198	338	-71,8
Italia	38.060	39.068	2,5

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Un numero più ridotto di tutor formati, soprattutto in relazione al numero di apprendisti coinvolti nelle attività formative, registrano invece la Regione Friuli Venezia Giulia (un tutor formato ogni 10 apprendisti), la Toscana (uno ogni 8) e la Provincia di Bolzano (uno ogni 61). Bisogna tuttavia precisare che nella provincia alto-atesina è previsto che gli imprenditori in possesso di titolo di “maestro artigiano” siano esentati dal frequentare i corsi per tutor aziendali; il Friuli Venezia Giulia, invece, ha emanato una regolamentazione per cui la frequenza degli interventi per i tutor aziendali è obbligatoria nel caso di assunzione di un primo apprendista, mentre poi c'è un aggiornamento ogni tre anni.

L'organizzazione di attività formative per tutor aziendali è del tutto assente nelle regioni del Mezzogiorno (Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna già a partire dal 2006, alle quali si aggiungono nel 2007 Puglia e Abruzzo), mentre le uniche regioni settentrionali che non hanno previsto tali attività sono state Emilia Romagna (2006 e 2007) e Valle d'Aosta (2006). Singolare il dato della regione emiliano-romagnola che nel biennio 2006-2007 ha fatto registrare una grande espansione dell'offerta di formazione per gli apprendisti, alla quale non corrisponde alcuna attività per tutor aziendali.

Passando ad analizzare nel dettaglio la tipologia di interventi attivati per i tutor aziendali sul territorio nazionale, si rileva un quadro estremamente polarizzato: infatti, generalmente le Regioni si indirizzano verso un'unica tipologia di intervento (cfr. tab. 21), con l'eccezione limitata all'anno 2006 di Lombardia e Marche

Si rileva dalla tabella 21 che, nonostante le previsioni regionali abbiano in molti casi stabilito una durata della formazione obbligatoria superiore alle 8 ore, la maggior parte degli interventi realizzati nel corso del 2006 ha continuato a fare riferimento al minimo previsto dal DM n. 22/2000. Evidentemente in molti casi si tratta di

interventi realizzati in attuazione di programmazioni effettuate prima dell'entrata in vigore della nuova regolamentazione regionale.

Tabella 21 – Partecipanti agli interventi per tutor aziendali realizzati nel 2006 e 2007 per tipologia di intervento – valori. assoluti

Regioni	2006			2007		
	Interventi 8h	Altri interventi	Totale	Interventi 8h	Altri interventi	Totale
Piemonte	16.800	-	16.800	13.750	-	13.750
Valle D' Aosta	0	0	0	-	311	311
Lombardia	1.039	466	1.505	n.d.	n.d.	(a) 6.494
Prov. Bolzano	-	220	220	-	70	70
Prov. Trento	1.835	-	1.835	1.233	-	1.233
Veneto	-	7.368	7.368	-	9.129	9.129
Friuli Venezia Giulia	1.075	-	1.075	-	855	855
Liguria	n.d.	n.d.	(a) 2.012	n.d.	n.d.	(a) 2.298
Emilia Romagna	0	0	0	0	0	0
Toscana	1.385	-	1.385	-	1.150	1.150
Umbria	934	-	934	200	-	200
Marche	304	3.134	3.438	-	2.950	2.950
Lazio	-	290	290	-	290	290
Abruzzo	-	547	547	-	-	0
Molise	207	-	207	198	-	198
Campania	25	-	25	140	-	140
Puglia	419	-	419	-	-	0
Basilicata	0	0	0	0	0	0
Calabria	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	-
Sicilia	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	-
Sardegna	0	0	0	0	0	0
Nord-Ovest	17.839	475	20.317	13.750	311	22.853
Nord-Est	2.910	7.588	10.498	1.233	10.054	11.287
Centro	2.623	3.424	6.047	200	4.390	4.590
Sud e Isole	651	547	1.198	338	0	338
Italia	24.023	12.025	(b) 38.060	15.521	14.755	(b) 39.068

(a) Il dato fornito dalla Regione non consente di distinguere i percorsi di 8 da quelli di 12 ore

(b) Il totale non è uguale alla somma dei due precedenti valori per la presenza di dati sugli interventi per tutor aziendali non distinguibili

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Viceversa, il confronto fra la partecipazione in quota percentuale agli interventi standard di otto ore e agli interventi di altra durata (cfr. tabella 22) evidenzia, nel passaggio da un'annualità all'altra, una diminuzione dei corsi per tutor aziendali della durata di otto ore; nel 2007, infatti, quasi la metà degli interventi destinati ai tutor aziendali ha una durata diversa da quella prevista dal DM 22/2000. Sul dato medio nazionale relativo ai percorsi formativi standard pesa molto l'alto numero di tutor formati dalla regione Piemonte (13.750) nel 2007; infatti, risulta essere maggiore il numero di amministrazioni regionali che ha optato per percorsi formativi di durata diversa, spesso superiore a quella prevista dal DM n. 22/2000.

Significativo in particolare il trend che si rileva nella regione Friuli Venezia Giulia dove, all'interruzione dei percorsi di otto ore segue, nel 2007 l'organizzazione di soli interventi formativi della durata di sedici ore; evidentemente il nuovo anno segna l'entrata in vigore del regime definito dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. 276/03.

Tabella 22 – Confronto fra la composizione % dei partecipanti agli interventi standard di 8 ore e agli altri interventi per regione negli anni 2006 e 2007

Regioni	2006		2007	
	Interventi 8h	Altri interventi	Interventi 8h	Altri interventi
Piemonte	100,0	-	100,0	-
Valle d' Aosta	-	-	-	100,0
Lombardia	69,0	31,0	(a)	(a)
Prov. Bolzano	-	100,0	-	100,0
Prov. Trento	100,0	-	100,0	-
Veneto	-	100,0	-	-
Friuli Venezia Giulia	100,0	-	-	100,0
Liguria	(a)	(a)	(a)	(a)
Emilia Romagna	-	-	-	-
Toscana	100,0	-	-	100,0
Umbria	100,0	-	100,0	-
Marche	8,8	91,2	-	-
Lazio	-	100,0	-	-
Abruzzo	-	-	-	-
Molise	100,0	-	100,0	-
Campania	100,0	-	100,0	-
Puglia	100,0	-	-	-
Sardegna	-	-	-	-
Italia	66,6	33,4	51,3	48,7

(a) Il dato fornito dalla Regione non consente di distinguere i percorsi di 8 da quelli di 12 ore
 Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Per il 2008 le previsioni formulate dalle amministrazioni regionali vedono un aumento del numero di tutor aziendali formati nella misura del 41% a livello nazionale (cfr. tabella 23). In valore assoluto tale incremento corrisponde ad una quota di quasi 16.000 tutor aziendali in più che parteciperanno alle attività di formazione.

Tale aumento dovrebbe interessare soprattutto il nord Italia ed in particolare la Lombardia, che per il 2008 prevede di coinvolgere circa 10.000 tutor in più rispetto al 2007. Rilevanti anche gli incrementi programmati dal Veneto (70%), mentre per Lazio e Puglia gli incrementi pur rilevanti in termini percentuali sottintendono modesti valori assoluti.

Tabella 23 – Tutor aziendali partecipanti a interventi formativi standard di 8 ore e di durata diversa realizzati nel 2007 e programmati per il 2008. Valori assoluti

Regioni	Realizzato 2006	Program 2007	Var. % su anno precedente	Realizzato 2007	Program 2008	Var. % su anno precedente
Piemonte	16.800	-	-	13.750	14.000	1,8
Valle d'Aosta	-	700	-	311	450	44,7
Lombardia	1.505	5.488	264,7	6.494	(a)16.565	155,1
Prov. Bolzano	220	220	0,0	70	-	-
Prov. Trento	1.835	1.000	-45,5	1.233	1.250	1,4
Veneto	7.368	11.000	49,3	9.129	15.521	70,0
Friuli Venezia Giulia	1.075	1.200	11,6	855	740	-13,5
Liguria	2.012	1.865	-7,3	2.298	2.180	-2,6
Emilia Romagna	-	-	-	0	-	-
Toscana	1.385	5.100	268,2	1.150	1.240	7,8
Umbria	934	1.482	58,7	200	-	-
Marche	3.438	4.676	36,0	2.950	2.255	-23,6
Lazio	290	562	93,8	290	562	93,8
Abruzzo	547	-	-	0	-	-
Molise	207	200	-3,4	198	-	-
Campania	25	-	-	140	225	60,7
Puglia	419	1.273	203,8	0	-	-
Basilicata	-	-	-	0	-	-
Calabria	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	-
Sicilia	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	-
Sardegna	-	-	-	0	-	-
Nord-Ovest	20.317	8.053	-60,4	22.853	33.195	45,6
Nord-Est	10.498	13.420	27,8	11.287	17.511	55,1
Centro	6.047	11.820	95,5	4.590	4.057	-11,6
Sud e Isole	1.198	1.473	23,0	338	225	-33,4
Italia	38.060	34.766	-8,7	39.068	54.988	41,0

(a) Di cui 493 individuali

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Come per il 2007 anche nella programmazione per il 2008 mancano i dati di Emilia Romagna e Sardegna, che pure in passato si erano distinte per il numero di interventi realizzati, e che invece non hanno realizzato attività per tutor aziendali nel biennio 2006-2007, né sembrano programmarle per l'anno successivo.

Esaminando le tipologie di intervento da realizzare per il 2008, in continuità con la tendenza già rilevata nel biennio precedente si prevede di aumentare del 67,8% il numero di tutor aziendali coinvolti in attività formative di durata diversa dalle otto ore standard. Tra le amministrazioni regionali che hanno inviato i dati relativi alla programmazione di attività formative per tutor aziendali, solo tre (Piemonte, Campania, provincia di Trento) prevedono di avviare attività della durata di 8 ore; le restanti regioni spostano l'attività di programmazione completamente a favore dei percorsi di durata differente da quella prevista dal DM 22/2000.

Accanto agli interventi formativi per i tutor aziendali, attività specifiche sono state destinate ad altri operatori del sistema di apprendistato che pure rivestono un ruolo strategico per garantire la funzionalità del sistema. Nel 2006 in tali interventi sono stati coinvolti complessivamente 1.579 utenti (cfr. tabella 24). Di questi, 992 sono stati formati dalla sola Puglia, mentre le restanti amministrazioni regionali hanno coinvolto un numero decisamente più basso di operatori.

Per il 2007 era stato previsto un raddoppio di tali attività, da imputare totalmente alla regione Puglia, dato che le restanti Regioni avevano confermato sostanzialmente i dati del 2006: nel 2007, invece, la regione Puglia non ha di fatto organizzato attività formative destinate a tale utenza. Conseguentemente il dato complessivo, relativo agli operatori formati, subisce un decremento pari al 24,9%.

La diminuzione è da imputare anche alla mancata realizzazione di attività formative da parte di Piemonte e Marche, che pure nel 2006 avevano coinvolto un discreto numero di formatori. Di contro, si registra nel 2007 un aumento del numero di regioni che ha organizzato tali attività; molto interessante il dato dell'Umbria che nel 2007 ha coinvolto 416 formatori ed a seguire la Lombardia, che è riuscita ad inserire in attività formative 325 formatori in più rispetto al 2006.

Tabella 24 – Formatori partecipanti a interventi formativi realizzati nel 2006 e nel 2007 Valori assoluti

Regioni	2006	2007
Piemonte	119	-
Valle d'Aosta	-	15
Lombardia	67	392
Prov. Bolzano	12	-
Friuli Venezia Giulia	212	194
Liguria	22	39
Emilia Romagna	-	45
Toscana	-	18
Umbria	-	416
Marche	249	-
Abruzzo	5	-
Molise	20	30
Campania	-	36
Puglia	992	-
Italia	1.579	1.185

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

3. Le altre azioni di sistema

Nel biennio 2006-2007 le amministrazioni regionali hanno, come di consueto, realizzato una serie di attività finalizzate a supportare l'implementazione del sistema di apprendistato sul territorio e individuate come "azioni di sistema".

La realizzazione di un sistema informatico adeguato a gestire le comunicazioni sulle assunzioni di apprendisti e la partecipazione agli interventi di formazione è un'attività che molte Regioni hanno avviato e consolidato già a partire dai primi anni del 2000. Si tratta di banche dati sull'apprendistato, contenenti almeno i dati sulle assunzioni e le cessazioni, o più spesso si tratta di veri e propri strumenti di programmazione e monitoraggio delle attività formative. Le sollecitazioni emerse negli ultimi anni hanno però richiesto ulteriori interventi volti a realizzare la possibilità di interrelazione/integrazione dei sistemi informativi per l'apprendistato con altri sistemi presenti a livello territoriali - in primo luogo quelli del lavoro - e ad introdurre modalità di acquisizione dei dati per via elettronica.

Ad esempio, nel corso del 2006 la Valle d'Aosta si è dotata di un sistema informativo, denominato "ApprendistatoWeb", che ha reso possibile la compilazione e l'inoltro dei documenti on-line. Tutti gli adempimenti amministrativi, le comunicazioni e ogni altra informazione, a partire dal settembre 2006, devono essere inviate alla Regione mediante tale sistema informativo. L'Emilia Romagna ha invece affiancato al sistema telematico S.A.R.E., che permette dal 2004 la comunicazione on-line dell'avvenuta assunzione-cessazione-trasformazione dei contratti di apprendistato, un nuovo software che consente di gestire da una parte le informazioni relative ai percorsi formativi degli apprendisti, dall'altra di aggiornare il catalogo regionale

dell'offerta formativa. La Liguria ha implementato il sistema informativo SAP, creato nel 2005 allo scopo di monitorare le attività formative degli apprendisti; nel 2007 si è provveduto ad una ulteriore implementazione aggiungendo le funzionalità necessarie a gestire i piani formativi individuali generali. Inoltre nel 2007 in tutti i centri per l'impiego delle province di Genova Imperia, La Spezia e Savona è stato installato l'applicativo regionale Rubens che consente il trasferimento giornaliero delle comunicazioni relative agli avviamenti e alle cessazioni nella banca dati regionale dell'apprendistato. Nella Provincia di Trento è invece stato realizzato un blog (GA News) che permette agli enti erogatori di formazione in apprendistato di dialogare fra di loro e con l'Agenzia del lavoro sulle tematiche relative all'apprendistato; tale strumento rende possibile anche la pubblicazione della documentazione di riferimento per la gestione dell'apprendistato. Infine, nel Lazio è stato avviato il lavoro di costruzione di un sistema di gestione on line delle attività formative denominato SAP Portal, che sarà in grado di collegarsi e di scambiare dati con il Sistema Informativo Lavoro (SIL).

Molta attenzione è stata dedicata alle attività di informazione e promozione dell'apprendistato, soprattutto in quei territori in cui, definito il processo di regolamentazione ex d.lgs. 276/03, è stato avviato un nuovo sistema legato all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante. Quasi tutte le amministrazioni regionali/provinciali hanno previsto una qualche forma di pubblicizzazione; tra le forme più diffuse: predisposizione materiale informativo, realizzazione attività informative su mass media, organizzazione di eventi, convegni, seminari, incontri di formazione e informazione destinati ai soggetti coinvolti nel sistema.

In particolare, il Friuli Venezia Giulia ha realizzato una campagna pubblicitaria volta a sensibilizzare datori di lavoro e apprendisti sulla compilazione del piano formativo individuale e ad informare dell'esistenza di un numero verde per l'assistenza tecnica al riguardo. Un numero verde di help desk per l'apprendistato è stato istituito anche dalla Valle D'Aosta. La Regione ha inoltre reso disponibile uno sportello informativo che offre supporto alle imprese che non hanno la possibilità di accesso ad internet, fornendo loro una postazione computer per l'inoltro delle comunicazioni on-line.

Per quanto riguarda l'organizzazione di azioni di monitoraggio e valutazione dei sistemi territoriali di formazione, le amministrazioni regionali/provinciali hanno adottato differenti tipologie di intervento che talora prevedono piani strutturati che si articolano in una pluralità di azioni.

In Liguria un'attività specifica dedicata al monitoraggio e alla valutazione dei progetti sperimentali in apprendistato professionalizzante e in alta formazione è stata realizzata nel settembre 2006 con il contributo di una società esterna. Le aree oggetto di indagine sono state le seguenti: livello di funzionamento complessivo del sistema; modalità di implementazione delle attività sperimentali; rapporto tra agenzie formative ed imprese; risultati prodotti. L'amministrazione ligure ha programmato un'ulteriore fase di monitoraggio e valutazione delle sperimentazioni da attuarsi nel 2008 e finalizzata in particolare alla qualificazione di procedure di attestazione/certificazione dei percorsi di apprendistato professionalizzante e alla valutazione dei percorsi di apprendistato in alta formazione. La Lombardia ha avviato nel 2007 due azioni specifiche: una volta al monitoraggio delle sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante in atto nel settore del terziario, l'altra che riguarda un'analisi sulla diffusione dell'apprendistato professionalizzante nei territori di Monza e Brianza. La Valle d'Aosta, tra giugno 2007 e ottobre 2008, ha realizzato diverse azioni di monitoraggio, allo scopo di verificare la sostenibilità del modello formativo proposto per l'apprendistato sul territorio. Il monitoraggio ha indagato i percorsi formativi di apprendisti i cui piani formativi sono stati approvati tra novembre 2006 ed aprile 2007, ed ha visto la somministrazione di interviste alle agenzie formative, ai tutor aziendali e agli apprendisti; un questionario è stato dedicato inoltre ad un campione di soggetti che avevano cessato il rapporto di apprendistato tra novembre 2007 e giugno 2008.

Molte altre sono le Regioni che hanno realizzato azioni di monitoraggio degli interventi formativi attraverso la realizzazione di interviste agli attori del sistema. La somministrazione dei questionari ha riguardato il più delle volte non solo gli apprendisti ma anche i tutor aziendali e talvolta i tutor accademici.

In Toscana questionari di gradimento sono stati somministrati ai tutor aziendali e agli apprendisti allo scopo di rilevare criticità, elementi di successo e suggerimenti per lo sviluppo qualitativo e funzionale dell'attività formativa. In Provincia di Trento le attività di monitoraggio hanno rilevato attraverso la somministrazione di questionari, la soddisfazione degli apprendisti per le attività formative. La Regione Veneto ha affidato agli enti bilaterali le azioni di monitoraggio qualitativo e quantitativo avviate nel corso del 2006; dopo una prima fase dedicata alle attività promozionali, è iniziata la fase di rilevazione che ha visto la somministrazione di questionari di gradimento/soddisfazione agli apprendisti, ai docenti e ai tutor d'aula. Nel corso del 2008 le

attività di monitoraggio sono proseguite coinvolgendo anche i tutor aziendali, attraverso visite in azienda o interviste telefoniche.

4. Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato

Annualmente viene impegnata per l'apprendistato una quantità significativa di risorse pubbliche, destinate a coprire l'onere delle agevolazioni contributive concesse alle imprese che assumono apprendisti o che trasformano il contratto a tempo indeterminato, la riduzione della tassazione sui salari degli apprendisti e i costi relativi all'erogazione delle attività formative pubbliche e dei servizi collegati.

Infatti, per tutta la durata del contratto di apprendistato l'azienda ha diritto ad una sostanziale esenzione dei contributi previdenziali ed assistenziali. Nel 2006 la quota richiesta alle imprese è stata pari ad un contributo settimanale di € 2,98⁸, mentre l'aliquota a carico dell'apprendista è stata determinata pari al 5,54%. La legge finanziaria per il 2007 (l. 296/06) ha rivisto le agevolazioni economiche concesse alle imprese per i contratti di apprendistato che sono state rideterminate in misura pari al 10% della retribuzione; nel caso di imprese con numero di occupati pari o inferiore a nove, tale onere contributivo viene ridotto nei primi due anni contrattuali⁹ (1,5 % nel primo anno di contratto, 3% nel secondo anno).

Gli sgravi contributivi previsti per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato e per gli apprendisti sono finanziati con risorse stanziare a livello centrale, mentre le spese relative al sistema di formazione sono coperte tramite risorse erogate a livello regionale, provenienti in gran parte da trasferimenti statali o legate al FSE.

La tabella 25 mostra un dettaglio delle spese sostenute dallo Stato per l'apprendistato, sia per la copertura delle sottocontribuzioni di imprese e apprendisti che per le attività formative. Dai dati diffusi dal Ministero dell'economia e finanze nella Relazione generale sulla situazione economica del Paese (2007) – gli ultimi disponibili – risulta che nel 2006 sono stati spesi per l'apprendistato oltre due miliardi di euro. Di questi la quota maggiore è stata impiegata per la copertura delle sottocontribuzioni (93,8%).

Tabella 25 – Spese legate ai contratti di apprendistato – sottocontribuzioni e sistema di formazione. Anni 2002-2006

Indicatori	2002	2003	2004	2005	2006
Spese (milioni di euro)	1.775	2.188	2.102	2.187	2.063
% su totale incentivi	20,9	26,0	31,6	36,6	37,3
% su politiche attive (esclusi servizi per l'impiego)	18,7	22,8	27,4	31,7	32,5
% su politiche attive e passive	10,5	12,9	12,8	13,1	12,6

Fonte: elaborazione Isfol su dati Ministero dell'economia e delle finanze

⁸ Con una minima differenza fra gli apprendisti con assicurazione INAIL e quelli senza.

⁹ Gli anni di contratto si calcolano rispetto al singolo apprendista.

Rispetto all'anno 2005, la spesa risulta in diminuzione grazie ad una riduzione della componente legata alle agevolazioni contributive (-9,3%), mentre le risorse stanziare per le attività formative si raddoppiano (+137%).

Nel quadro della spesa per le politiche del lavoro l'apprendistato ha un peso consistente se si pensa che il costo sostenuto per le sottocontribuzioni e per la formazione costituisce il 37,3% del totale speso per gli incentivi sull'occupazione (comprensivi della spesa per la formazione professionale), il 32,5% della spesa totale per le politiche attive per il lavoro e il 12,6% della spesa per politiche attive e passive. I primi due indicatori risultano entrambi in crescita nell'ultimo anno disponibile rispetto al 2005.

Osservando l'evoluzione della spesa in un più lungo periodo risulta che a partire dal 2001 la spesa per l'apprendistato è cresciuta in parallelo con l'aumento degli apprendisti occupati. Meno lineare è l'evoluzione della spesa in rapporto ad altre variabili. In generale dal 2003 ad oggi tale impegno per l'apprendistato è cresciuto nell'ambito delle politiche attive del lavoro, mentre si rileva una contrazione nell'ultimo anno rispetto al totale delle politiche attive e passive.

Passando ad analizzare nello specifico le spese relative al finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato, si rileva che nel 2006 sono stati impegnati dalle amministrazioni regionali/provinciali circa di 125,6 milioni di euro (cfr. tab. 26), con un decremento delle risorse impegnate del 21,6% rispetto all'anno precedente; per il 2007, invece, le risorse impegnate ammontano ad oltre 180 milioni di euro, con un incremento pari al 43,4%.

Tabella 26 – Risorse per l'apprendistato impegnate dalle Regioni nel corso degli anni 2005, 2006, 2007 (valori assoluti in Euro) e variazione % rispetto all'anno precedente

Regioni	Risorse impegnate			Variaz. % sull'anno precedente	
	2005	2006	2007	2006/2005	2007/2006
Piemonte	29.810.569,64	16.507.616,00	26.200.000,00	-44,6	58,7
Valle d'Aosta	(a) 64.500,00	2.059.500,00	1.815.368,33	3093,0	-11,9
Lombardia	8.010.065,78	15.663.128,00	20.023.911,23	95,5	27,8
Prov. Bolzano	22.100.000,00	22.100.000,00	22.100.000,00	0,0	0,0
Prov. Trento	2.320.527,31	1.641.921,63	3.419.367,42	-29,2	108,3
Veneto	33.852.534,00	899.920,00	24.500.000,00	-97,3	2622,5
Friuli V. Giulia	11.518.686,00	13.043.827,75	10.133.053,00	13,2	-22,3
Liguria	9.004.691,99	4.332.761,64	4.909.855,00	-51,9	13,3
Emilia Romagna	16.584.080,00	12.342.920,00	20.532.622,40	-25,6	66,4
Toscana	5.698.255,91	6.980.111,37	9.823.193,78	22,5	40,7
Umbria	1.982.006,00	n.p.	4.060.743,05	-	-
Marche	4.583.853,01	6.823.893,46	5.563.828,16	48,9	-18,5
Lazio	0	2.549.784,00	5.799.700,00	-	127,5
Abruzzo	0	4.007.685,68	0,00	-	-
Molise	516.000,00	725.000,00	673.128,00	40,5	-7,2
Campania	2.288.391,57	2.288.391,57	4.942.516,00	0,0	116,0
Puglia	8.409.224,00	10.746.427,00	10.746.427,00	27,8	0,0
Basilicata	1.450.690,84	1.295.890,00	1.450.690,84	-10,7	11,9
Calabria	n.p.	n.p.	n.p.	-	-
Sicilia	n.p.	n.p.	n.p.	-	-
Sardegna	1.961.600,00	1.588.691,00	3.474.530,00	-19,0	118,7

Nord-Ovest	46.889.827,41	38.563.005,64	52.949.134,56	-17,8	37,3
Nord-Est	86.375.827,31	50.028.589,38	80.685.042,82	-42,1	61,3
Centro	12.264.114,92	16.353.788,83	25.247.464,99	33,3	54,4
Sud e Isole	14.625.906,41	20.652.085,25	21.287.291,84	41,2	3,1
Italia	160.155.676,05	125.597.469,10	180.168.934,21	-21,6	43,4

(a) non sono computate le risorse per attività di assistenza tecnica alla Regione e per lo sviluppo del sistema informativo che gravano sul POR e che intervengono nel sistema apprendistato

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Analizzando gli investimenti a livello di macro-aree si riscontra un calo delle risorse impegnate nel corso del 2006 limitato all'area settentrionale, mentre nel 2007 gli impegni tornano a salire in tutto il territorio italiano.

In particolare, nel 2006 la sola regione Veneto ha ridotto gli impegni di una cifra pari a 33 milioni di euro rispetto all'anno precedente; altri 13 milioni di riduzione si rilevano in Piemonte e variazioni di segno negativo risultano anche in altre regioni comprese nell'area settentrionale (Liguria -51,9%, Emilia Romagna -25,6%, Provincia di Trento -29,2%). Probabilmente le risorse stanziati nel 2005 erano superiori alle effettive possibilità di utilizzo, soprattutto con riferimento ad una annualità in cui molte Regioni settentrionali si sono concentrate sulla definizione delle regolamentazioni tanto che anche il numero degli apprendisti partecipanti alle attività formative ha subito un calo di entità più limitata (-15,7%, cfr. tab. 19). Ed infatti nel 2007 gli impegni tornano a salire in tutta Italia ed in particolare nel settentrione le risorse stanziati si riavvicinano a quelle del 2005. Ad esempio, nella provincia di Trento le risorse stanziati nel 2007 superano quelle impegnate nel 2005, e tale sforzo si traduce in un aumento significativo dell'offerta (+249% per la Provincia di Trento e +52,5% per l'Emilia Romagna – cfr. tab. 19).

Rispetto agli andamenti discontinui rilevati in alcune Regioni, la Lombardia fa registrare un trend uniforme di aumento degli impegni, mentre in Valle d'Aosta solo nel 2007 si registra una lieve contrazione (-11,9%). Confrontando tali andamenti degli impegni con quelli delle attività realizzate, almeno per queste due Regioni sembra di dover registrare uno sfasamento temporale per cui la realizzazione degli interventi ha luogo almeno un anno dopo l'iscrizione delle somme nel bilancio regionale.

Nel Centro Italia e nel Mezzogiorno, invece, si registra un generalizzato aumento degli impegni in entrambe le annualità analizzate. Da segnalare il caso della Regione Lazio che, dopo anni di blocco, torna nel 2006 ad investire nell'apprendistato; tuttavia il mancato avvio delle attività formative si traduce in un raddoppio degli impegni nel 2007 per effetto del cumulo delle risorse inutilizzate. Viceversa la Puglia, che per il 2007 conferma sostanzialmente il volume delle risorse impegnate nell'anno precedente, riduce all'incirca ad un quarto le attività realizzate.

Come noto a livello centrale vengono stanziati ogni anno 100 milioni di euro per le attività di apprendistato¹⁰; Regioni e Province Autonome possono incrementare tale quota ricorrendo a risorse proprie o del POR e le cifre esposte nella tab. 26 indicano che tali incrementi sono anche significativi. La tabella 27 evidenzia la composizione degli impegni assunti nel biennio 2006-2007 per provenienza delle risorse.

A livello complessivo risulta che la maggiore fonte finanziaria sono le risorse messe a disposizione a livello centrale annualmente, che coprono una quota pari al 70% circa degli impegni preventivati in entrambe le annualità prese in analisi.

Tuttavia se nel 2006 la metà delle amministrazioni presenti in tabella non aveva previsto alcuno stanziamento di risorse aggiuntive a quelle nazionali, nel 2007 alle Regioni che investono risorse proprie o del POR nelle attività di apprendistato se ne aggiungono tre (Lombardia, Emilia Romagna, Lazio). Se si esclude l'area del mezzogiorno, dove si ricorre quasi esclusivamente a stanziamenti nazionali, l'incremento con risorse proprie riguarda tutto il territorio.

A livello nazionale una quota pari al 17,9% proviene da risorse proprie regionali impegnate nel corso del 2006, che scende di qualche punto nel 2007; tuttavia su tale quota la parte più ampia è quella investita dalla provincia di Bolzano, ovvero una provincia che in virtù dell'autonomia statutaria ha maggiore capacità finanziaria e che tradizionalmente ha investito sull'apprendistato considerandolo una componente strategica del sistema educativo a livello secondario superiore. Altre quattro amministrazioni dichiarano di utilizzare risorse proprie per

¹⁰ Per il 2008 la legge finanziaria n.244 /07 ha ridotto tale finanziamento nazionale a 80 miliardi di euro.

l'apprendistato: non indifferenti le quote di stanziamento della provincia di Trento, del Piemonte e della regione Lazio che però appaiono con un carattere meno stabile: infatti, confrontando i dati del biennio si riscontra una diminuzione nel ricorso a risorse proprie da parte del Piemonte (-14 punti percentuali), mentre si registra un aumento consistente in provincia di Trento (68,8%); il Lazio, invece, nel 2007 ha più che raddoppiato gli impegni rispetto all'anno precedente ricorrendo appunto allo stanziamento di risorse proprie.

Tabella 27 – Composizione percentuale delle risorse impegnate per provenienza dei fondi Valori %, anno 2006 e 2007

Regioni	2006				2007			
	risorse proprie	risorse POR	risorse nazionali	TOT	risorse proprie	risorse POR	risorse nazionali	TOT
Piemonte	16,3	0,1	83,6	100,0	2,7	36,3	61,1	100,0
Valle d'Aosta	-	25,6	74,4	100,0	-	61,6	38,4	100,0
Lombardia	-	-	100,0	100,0	-	10,3	89,7	100,0
Prov. Bolzano	86,5	-	13,5	100,0	86,5	-	13,5	100,0
Prov. Trento	28,0	-	72,0	100,0	68,8	-	31,2	100,0
Veneto	-	-	100,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Friuli V. Giulia	-	59,7	40,3	100,0	-	29,5	70,5	100,0
Liguria	-	2,2	97,8	100,0	0,5	-	99,5	100,0
Emilia Romagna	-	-	100,0	100,0	-	4,6	95,4	100,0
Toscana	1,4	5,0	93,6	100,0	-	13,7	86,3	100,0
Umbria	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	100,0	100,0
Marche	1,7	5,3	93,0	100,0	6,1	16,8	77,2	100,0
Lazio	-	-	100,0	100,0	47,4	-	52,6	100,0
Abruzzo	-	-	100,0	100,0	-	-	-	-
Molise	-	-	100,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Campania	-	-	100,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Puglia	-	58,3	41,7	100,0	-	58,3	41,7	100,0
Basilicata	-	-	100,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Calabria	n.p.	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	n.p.	-
Sicilia	n.p.	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	n.p.	-
Sardegna	-	-	100,0	100,0	-	-	100,0	100,0
Italia	17,9	12,3	69,8	100,0	14,0	14,0	72,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Anche la quota di risorse del POR impegnate per l'apprendistato risulta abbastanza uniforme nel biennio, attestandosi rispettivamente al 12,3% e al 14%. Friuli Venezia Giulia, Valle d'Aosta e, unica fra le regioni del mezzogiorno, la Puglia attingono in misura significativa al POR già dal 2006; nel 2007, il ricorso a risorse del POR diviene più consistente soprattutto in Piemonte (36,3%) e Valle D'Aosta (61,6%), mentre Lombardia ed Emilia Romagna, che nel 2006 avevano impegnato solo risorse nazionali, nel 2007 attingono anche al POR.

Le risorse impegnate dalle Regioni sono destinate al finanziamento delle attività di formazione per gli apprendisti e all'implementazione delle attività di supporto, quali iniziative di pubblicizzazione e promozione dell'istituto dell'apprendistato, azioni di monitoraggio e valutazione, attività di formazione degli operatori di sistema. I decreti ministeriali di ripartizione delle risorse regionali prevedono che alle attività di supporto sia destinata una minima parte degli impegni, comunque non superiore al 10% dello stanziamento totale.

Analizzando i dati presenti nella [tabella 28](#), che evidenziano la composizione percentuale degli impegni effettuati nel 2006 e 2007 ripartiti fra attività formative e azioni di sistema, si rileva un sostanziale allineamento da parte delle Regioni alle previsioni ministeriali: infatti in entrambe le annualità il 93,0% delle risorse impegnate a livello nazionale viene destinato alle attività di formazione.

Tabella 28 – Ripartizione delle risorse impegnate per l'apprendistato dalle Regioni nel corso dell'anno 2006 e 2007 fra attività formative e attività collegate. Composizione %

Regioni	2006			2007		
	attività di formazione	attività collegate	Totale	attività di formazione	attività collegate	Totale
Piemonte	98,7	1,3	100,0	74,3	25,7	100,0
Valle d'Aosta	69,2	30,8	100,0	96,2	3,8	100,0
Lombardia	88,3	11,7	100,0	97,3	2,7	100,0
Prov. Bolzano	97,3	2,7	100,0	67,3	32,7	100,0
Prov. Trento	90,4	9,6	100,0	96,3	3,7	100,0
Veneto	0,0	100,0	100,0	96,5	3,5	100,0
Friuli Venezia Giulia	100,0	0,0	100,0	91,5	8,5	100,0
Liguria	94,1	5,9	100,0	91,6	8,4	100,0
Emilia Romagna	90,1	9,9	100,0	96,4	3,6	100,0
Toscana	96,0	4,0	100,0	90,0	10,0	100,0
Umbria	n.p.	n.p.	-	93,9	6,1	100,0
Marche	92,2	7,8	100,0	58,5	41,5	100,0
Lazio	30,2	69,8	100,0	n.p.	n.p.	-
Abruzzo	98,7	1,3	100,0	92,3	7,7	100,0
Molise	92,9	7,1	100,0	90,0	10,0	100,0
Campania	90,0	10,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Puglia	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0
Basilicata	90,0	10,0	100,0	n.d.	n.d.	-
Calabria	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	-
Sicilia	n.p.	n.p.	-	n.p.	n.p.	-
Sardegna	100,0	0,0	100,0	n.d.	n.d.	-
Italia	93,0	7,0	100,0	93,2	6,8	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Qualche amministrazione si allontana da tali previsioni, investendo in attività collegate una quota più rilevante di risorse. In particolare, nel 2006 hanno destinato un'ampia quota degli impegni a tali attività il Lazio (69,8%) e la Valle d'Aosta (30,8%): entrambe le amministrazioni regionali, la cui offerta formativa risultava bloccata nel 2006, hanno probabilmente ritenuto tale investimento funzionale al riavvio del sistema di formazione per apprendisti; infatti la Valle d'Aosta nel 2007 ha ridimensionato le risorse impegnate nelle attività collegate al 3,8%, mentre per il Lazio il valore del 2007 non è pervenuto.

Il Veneto, che nel 2006 aveva impegnato solo risorse per le azioni di sistema probabilmente grazie all'ampio stanziamento del 2005, si riallinea nel 2007 alle disposizioni ministeriali.

Nel 2007 una quota più ampia della previsione massima nazionale viene destinata alle attività collegate da Marche (41,5%), Piemonte (25,7%) e provincia di Bolzano (32,7%), tutte le amministrazioni che hanno fatto anche un ricorso significativo a risorse proprie e/o del POR (cfr. [tab. 27](#)).

Viceversa, nel 2006 hanno investito risorse nelle sole attività di formazione il Friuli Venezia Giulia, la Puglia e la Sardegna; conferma il dato nel 2007 solo la Puglia, alla quale si aggiunge la Campania.

Per quanto riguarda le risorse spese, gli ultimi dati disponibili fanno riferimento al 2006, anno in cui le Regioni hanno speso per l'apprendistato circa **114 milioni di euro** (cfr. [tab. 29](#)). Confrontando il dato con quello rilevato nell'anno precedente, si rileva una diminuzione delle risorse spese pari al 16%.

Infatti, dopo un aumento pressoché generalizzato della spesa per l'apprendistato nel 2005 (46,2%), nel 2006 si registra un decremento che interessa specialmente il nord est. In realtà, ad una lettura dei dati regionali si evince come la diminuzione nella spesa del 2006 vada imputata quasi totalmente al decremento dell'Emilia Romagna,

che in tale anno riduce la spesa di oltre 30 milioni di euro. Ed infatti l'Emilia Romagna ha regolamentato l'apprendistato professionalizzante nell'ultimo quadrimestre del 2005, per poi definire le modalità di realizzazione della formazione secondo linee di forte discontinuità dal modello precedente; il catalogo tuttavia è stato varato solo nel giugno 2006 ed i numeri relativi agli apprendisti inseriti nei corsi lasciano presupporre un recupero della spesa solo per il 2007.

Per il Mezzogiorno la spesa nel 2006 non si allontana di molto da quella del 2005. Tuttavia la discontinua presenza di dati regionali in valore assoluto non consente analisi più di dettaglio.

Restano sostanzialmente invariati i valori di spesa di nord ovest e centro Italia. All'interno di tali aree infatti nel biennio 2005-2006 si sono registrati per lo più aggiustamenti non consistenti degli impegni da parte di alcune Regioni.

Infine, **nella tabella 29** si è voluto inserire un indice della capacità di spesa delle amministrazioni regionali, frutto del rapporto in percentuale fra risorse spese e impegnate in uno stesso anno. Si tratta ovviamente di un indicatore che andrebbe "letto" in un quadro più ampio, insieme ad altri indicatori finanziari e su un periodo di tempo più lungo, per avere una misura reale della capacità di spesa delle amministrazioni regionali.

Nel triennio considerato risulta a livello nazionale un incremento della capacità di spesa di oltre quaranta punti percentuali. Tuttavia l'analisi per Regione mette in evidenza in molti casi percentuali che acquistano senso solo rispetto ad una ipotesi di più o meno ampia sfasatura temporale fra impegni e spesa, per cui gli impegni di un anno si traducono in spesa solo con ritardo. Viceversa in altri casi sembra di vedere un costante sovradimensionamento degli impegni rispetto all'effettiva capacità di spesa annuale.

Tabella 29 – Risorse spese dalle Regioni negli anni 2004, 2005, 2006 – val. assi in Euro, variazione % rispetto all'anno precedente, capacità di spesa in val. %

Regioni	Risorse spese			Variaz. % su anno precedente		Capacità di spesa Spese/Impegni dell'anno (a)		
	2004	2005	2006	2005	2006	2004	2005	2006
Piemonte	8.875.953,13	15.409.338,01	16.259.129,47	73,6	5,51	94,5	51,7	98,49
Valle d' Aosta	n.p.	n.p.	313.545,28	-	-	-	-	15,22
Lombardia	9.293.241,19	11.491.769,91	7.684.538,71	23,7	-33,13	66,3	143,5	49,06
Prov. Bolzano	22.250.000,00	22.250.000,00	22.250.000,00	0,0	0,00	100,0	100,7	100,68
Prov. Trento	1.609.190,03	1.872.296,28	1.298.194,99	16,4	-30,66	84,3	80,7	79,07
Veneto	4.282.398,00	18.100.212,00	23.056.274,00	322,7	27,38	22,4	53,5	2.562,04
Friuli V. Giulia	7.125.079,00	8.525.729,33	13.387.932,00	19,7	57,03	72,7	74,0	102,64
Liguria	1.161.916,00	503.744,07	3.220.494,28	-56,6	539,31	11,4	5,6	74,33
Emilia Romagna	23.282.204,10	45.093.827,03	13.498.009,99	93,7	-70,07	90,8	271,9	109,36
Toscana	7.899.413,60	7.231.136,94	5.799.546,94	-8,5	-19,80	61,4	126,9	83,09
Umbria	(b) 55.460,00	49.376,00	424.308,34	-11,0	759,34	2,6	2,5	
Marche	2.795.036,75	3.156.483,46	4.159.355,04	12,9	31,77	67,7	68,9	60,95
Lazio	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	-	-	0,00
Abruzzo	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	-	-	0,00
Molise	296.103,00	343.389,00	155.073,00	16,0	-54,84	28,7	66,5	21,39
Campania	1.658.233,82	n.p.	2.152.296,28	-	-	46,2	-	94,05
Puglia	1.993.611,00	1.864.948,00	-	-6,5	-100,00	-	22,2	0,00
Basilicata	384.042,34	n.p.	496.729,56	-	-	79,3	-	38,33
Calabria	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	-	-	-
Sicilia	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	-	-	-
Sardegna	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	-	-	-
Nord-Ovest	19.331.110,32	27.404.851,99	27.477.707,74	41,8	0,3	57,6	58,5	71,3
Nord-Est	58.548.871,13	95.842.064,64	73.490.410,98	63,7	-23,3	74,3	111,0	146,9
Centro	10.749.910,35	10.436.996,40	10.383.210,32	-2,9	-0,5	56,1	85,1	72,1
Sud e Isole	4.331.990,16	2.208.337,00	2.804.098,84	-49,0	27,0	44,0	24,7	65,1
Italia	92.961.881,96	135.892.250,03	114.155.427,88	46,2	-16,0	65,8	88,0	106,6

(a) Nel calcolo delle percentuali per macro-area sono state inserite le sole Regioni che hanno fornito sia il dato relativo alle risorse spese che agli impegni.

(b) dati relativi alla sola Provincia di Terni

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

CAPITOLO 3

I MINORI E L'APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Abstract

L'implementazione della tipologia di apprendistato definita dall'art. 48 del d.lgs. 276/03 rappresenta ancora un punto di criticità: se pure qualche Regione ha avviato un processo di regolamentazione di tale apprendistato, le necessarie intese inter-istituzionali non sono mai intervenute né risultano in corso di definizione. Per cui i minori possono essere assunti in apprendistato solo nell'ambito del quadro normativo che fa capo alla l. 196/97.

Pertanto, nel capitolo si mettono in discussione i dati di fonte INPS che segnalano circa 50.000 adolescenti assunti con contratto ex art. 48 nel 2006 e 2007. Dai dati di fonte regionale – non completi - risulta invece che nel 2006 sono stati 36.905 i minori assunti con contratto di apprendistato: il 20,1% in meno rispetto all'anno precedente. Per il 2007 si conferma la tendenza ad occupare sempre in minor numero i minori, che rappresentano ormai solo il 6,5% degli apprendisti occupati.

Nonostante sia istituito il diritto-dovere all'istruzione e formazione per i ragazzi fino a 18 anni, nel 2006 hanno partecipato alle attività di formazione esterna poco più di 8.800 apprendisti minori, scesi nel 2007 a 6.500 circa. La formazione esterna quindi raggiunge una quota modesta di adolescenti che espletano il diritto-dovere di istruzione e formazione in apprendistato, anche considerando che talora le attività formative organizzate coprono solo una parte del percorso obbligatorio di 240 ore.

1. L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: un contratto ancora "virtuale"

Con la riforma del mercato del lavoro varata tramite la legge n. 30/03 e il decreto legislativo n. 276/03 l'istituto dell'apprendistato è ulteriormente rinnovato con l'obiettivo di disegnare uno strumento più funzionale alle esigenze dei giovani e delle imprese e di ampliarne il campo di applicazione. In questa logica si opta per l'articolazione dell'istituto in tre tipologie contrattuali, differenziate a seconda del target di utenza e della finalità attribuita al percorso di formazione.

Il decreto legislativo n. 276/03 conferma l'opzione che colloca la possibilità di stipulare contratti di apprendistato già nella fascia dei ragazzi minorenni ed anzi valorizza il ruolo di tale strumento nella prospettiva dell'affermazione di un diritto-dovere all'istruzione e formazione fino a 18 anni di età. Pertanto, viene identificata una tipologia specifica di apprendistato rivolta ai minori, ossia l'*apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione* disciplinato dall'art. 48 del d.lgs. 276/03.

Attenendosi alla nuova ripartizione di competenze fra Stato e Regioni introdotta dal dettato costituzionale modificato¹¹, l'art. 48 contiene alcune indicazioni di massima relative alle caratteristiche del contratto e rinvia poi a successive regolamentazioni, che dovranno essere emanate dalle Regioni e Province Autonome. Gli elementi definiti dal dispositivo nazionale e i criteri direttivi per le regolamentazioni regionali sono:

¹¹ modifica del titolo V della Costituzione, operata con legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3

- **finalità** della tipologia di apprendistato: conseguimento di una qualifica ai sensi della legge n. 53/03, ossia valida su tutto il territorio nazionale perché rispondente ai livelli essenziali delle prestazioni e agli standard minimi fissati a livello centrale. Data la finalità si potrebbe dire che tale fattispecie di apprendistato sia quella maggiormente in continuità con l'istituto contrattuale come definito dalle leggi precedenti (legge n. 25/55 e legge n. 196/97), per il quale l'obiettivo formativo era il conseguimento di un titolo di qualifica professionale; nell'apprendistato professionalizzante, invece, il conseguimento della qualifica è solo eventuale, visto che generalmente il contratto è finalizzato all'accrescimento di competenze e al conseguimento di una "qualificazione";
- **durata** del contratto: certamente non in linea con la regolamentazione precedente sono le norme relative alla durata, che prevedono una articolazione del contratto su un periodo che può arrivare al massimo a tre anni; tale previsione si giustifica con l'inquadramento dello strumento nell'ambito del diritto-dovere a partire dal compimento del quindicesimo anno d'età, come previsto dalla legge n. 53/03 che viene approvata parallelamente all'intervento di riforma del mercato del lavoro. Inoltre, viene introdotto un elemento di individualizzazione della durata del contratto, funzionale a tenere conto delle esperienze precedenti dei ragazzi, laddove l'art. 48 stabilisce che la durata è determinata rispetto al singolo apprendista in relazione alla qualifica da conseguire, ai crediti professionali e formativi già posseduti, al bilancio di competenze; tale determinazione è affidata ai servizi per l'impiego;
- **formazione**: l'art. 48 rinvia alle regolamentazioni regionali la determinazione dell'impegno di formazione «esterna od interna all'azienda», senza introdurre uno standard minimo come era nella precedente legislazione e come pure ritorna rispetto all'apprendistato professionalizzante; sono le istituzioni territoriali, d'intesa con i ministeri del lavoro e dell'istruzione, a dover fissare tale volume di formazione, da determinarsi in maniera congrua per consentire il raggiungimento degli standard formativi minimi fissati per i percorsi del sistema dell'istruzione e formazione professionale in attuazione della legge 53/03; del resto, nel momento in cui è stato approvato l'art. 48 ancora non erano state definite le qualifiche ai sensi della legge n. 53/03 ed era quindi difficile identificare una durata "congrua" della formazione necessaria;
- **compiti attribuiti alla contrattazione collettiva**: rispetto al quadro precedente, che affidava alla contrattazione collettiva la determinazione della durata del contratto e della formazione (nel rispetto di un limite minimo nazionale) nonché dei contenuti, l'art. 48 attribuisce agli accordi fra le parti solo la definizione delle modalità di erogazione della formazione aziendale; tali accordi possono intervenire a livello nazionale, territoriale o aziendale;
- **principi generali** per la validità del contratto: il contratto deve essere stipulato in forma scritta, deve contenere indicazione della qualifica da conseguire con relativo piano formativo individuale. È questo uno strumento nuovo introdotto dal d.lgs. 276/03, che trova conferma anche con riferimento all'apprendistato professionalizzante e che, pur in mancanza di specifica previsione nell'ambito dell'art. 50, viene poi utilizzato anche per l'apprendistato "alto".

La regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione, come anticipato, viene rinviata alle Regioni, che devono operare d'intesa con il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, con un ruolo consultivo delle parti sociali. È questo il punto più critico per l'implementazione dell'art. 48, almeno a giudicare da quello che è intervenuto fino ad ora: se pure qualche Regione, dopo che era stata completata la riforma del sistema di istruzione e formazione professionale come previsto dalla legge n. 53/03, ha avviato un processo di regolamentazione di tale apprendistato definendo norme specifiche nell'ambito di provvedimenti di più ampio respiro – come si approfondirà nel seguito –, le necessarie intese inter-istituzionali non sono mai intervenute né risultano in corso di definizione.

Pertanto, va ribadito con forza, soprattutto rispetto ai dati sulla diffusione di tale fattispecie di apprendistato che risultano da fonte INPS, **anticipati nel capitolo I e presentati nel dettaglio nel prossimo paragrafo 3**, che tale forma contrattuale non può essere considerata ancora operativa. I minori possono essere assunti con contratto di apprendistato soltanto facendo riferimento al quadro normativo tracciato dalla legge 25/55 e dalla legge 196/97.

La mancata regolamentazione di una forma di apprendistato specifica per un'utenza di minori rischia di generare un'ulteriore spinta verso una contrazione nel numero di minori assunti come apprendisti a vantaggio del loro reclutamento con altre forme contrattuali meno tutelanti, soprattutto dal punto di vista formativo. Si consideri, invece, che esiste un bacino di utenza aggiuntivo a quello dei circa 40.000 adolescenti attualmente occupati con

un contratto di apprendistato. Infatti, il più recente rapporto di monitoraggio sull'obbligo formativo¹² realizzato dall'Isfol quantifica in 120.000 il numero di ragazzi 14-17enni che nel 2006-07 risultano fuori sia dai percorsi scolastici che da quelli della formazione professionale. Per almeno una parte di questi adolescenti si potrebbe efficacemente garantire l'espletamento del diritto-dovere attraverso tale forma di apprendistato.

2. I passi avanti nella regolamentazione a livello nazionale e territoriale

In un primo momento la mancanza dei decreti legislativi attuativi della legge di riforma del sistema educativo (legge n. 53/03) ha rappresentato un freno alla regolamentazione dell'apprendistato per il diritto-dovere. Infatti, per consentire il raccordo con i percorsi del sistema di istruzione e formazione, l'apprendistato per il diritto-dovere deve essere regolamentato tenendo conto:

- a) dei livelli essenziali delle prestazioni individuati per il sistema dell'istruzione e formazione professionale, che consentono di rendere valida su tutto il territorio nazionale la qualifica che si consegue;
- b) degli standard formativi minimi dei percorsi triennali dell'istruzione e formazione professionale, in base ai quali determinare un monte ore di formazione congruo.

Per quanto riguarda il primo criterio, il 17 ottobre 2005 è stato definitivamente approvato il decreto legislativo sul secondo ciclo (d.lgs. n. 226/2005), che definisce i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) per il sistema dei licei e per l'istruzione e formazione professionale al fine di garantire la validità dei titoli e delle qualifiche su tutto il territorio nazionale. In tale decreto l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere viene citato nella specificazione dei livelli essenziali dell'offerta formativa, laddove l'art. 16, comma 2, pone in capo alle Regioni e Province Autonome l'obbligo di assicurare «il soddisfacimento della domanda di frequenza», ossia il coinvolgimento in attività formative esterne all'impresa per favorire il conseguimento di una qualifica da parte di tutti gli apprendisti minori occupati sul territorio.

Si tratta di un impegno significativo che viene posto in capo alle Regioni e alle Province Autonome, visti il numero di apprendisti adolescenti da coinvolgere e le difficoltà organizzative e metodologiche connesse alla realizzazione di tali interventi.

Per quanto riguarda il secondo criterio per la regolamentazione della tipologia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere, solo nel 2006 è intervenuto l'Accordo Stato-Regioni, seguito dall'adozione del Decreto Interministeriale del 20 dicembre dello stesso anno, che hanno individuato gli standard minimi delle competenze tecnico professionali da conseguire nell'ambito dei percorsi dell'istruzione e formazione professionale con riferimento a quattordici figure¹³.

Completato il processo di regolamentazione della riforma del sistema educativo, non è che l'apprendistato per il diritto-dovere abbia risvegliato una significativa attenzione da parte di decisori ed attori del sistema. Se anche qualche Regione ha dato un primo avvio al processo di regolamentazione, tale processo sembra poi essersi arenato.

Infatti, alcune delle Regioni che hanno dato attuazione al decreto legislativo n. 276/03 attraverso l'emanazione di norme regionali, hanno costruito il sistema a partire da un disegno globale relativo a tutto il mercato del lavoro o riferito in generale all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato. In questi casi i provvedimenti legislativi

¹² Il Rapporto citato, dal titolo "Le misure per il successo formativo – Ottavo Rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo" è in corso di pubblicazione nell'ambito della collana Isfol, "I Libri del Fse".

¹³ Le figure per le quali si individuano gli standard delle competenze tecnico professionali sono: Operatore alla promozione ed accoglienza turistica; Operatore alla ristorazione; Operatore del benessere; Operatore amministrativo segretariale; Operatore del punto vendita; Operatore di magazzino merci; Operatore grafico; Operatore edile; Operatore del legno e dell'arredamento; Operatore dell'autoriparazione; Installatore e manutentore impianti termo-idraulici; Installatore e manutentore impianti elettrici; Operatore meccanico; Montatore meccanico di sistemi.

abbracciano le tre fattispecie che il contratto può assumere; pertanto, in tali provvedimenti sono contenute anche disposizioni relative all'apprendistato per il conseguimento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Si deve anche segnalare che in qualche caso le leggi regionali, pur dedicate alla disciplina dell'apprendistato, in realtà fanno riferimento solo alle due fattispecie dell'apprendistato professionalizzante e di quello per il conseguimento di un diploma (Lazio¹⁴, Basilicata¹⁵), tralasciando l'istituto ex art. 48.

Il **quadro n. 1** elenca i provvedimenti adottati dalle Regioni e Province Autonome che contemplano anche norme relative all'apprendistato per il diritto-dovere.

Quadro n. 1 – Provvedimenti emanati dalle Regioni e Province Autonome in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Piemonte: legge regionale n. 2/2007 recante “*Disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato*”, Capo II

Lombardia: legge regionale n. 22/2006 su “*Il mercato del lavoro in Lombardia*”, art. 20; legge regionale n. 19/2007 recante “*norme sul sistema di istruzione e formazione della Regione Lombardia*”, art. 21

Prov. Bolzano: legge provinciale n. 2/2006 recante “*Ordinamento dell'apprendistato*”

Prov. Trento: Protocollo d'intesa con le Parti sociali del luglio 2005; legge provinciale n. 6/2006 recante “*Disciplina della formazione in apprendistato*”

Friuli Venezia Giulia: Legge Regionale n. 18 del 09.08.05 recante “*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*”, artt. 61 e 62

Emilia Romagna: Legge Regionale n. 17/2005 “*Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*”, capo V “*Apprendistato*”

Toscana: Legge Regionale n. 20/2005 recante “*Modifiche alla l.r. 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro)*”, art. 2, 3 e 11; DPGR n. 22/R/2005, art. 1; DD n. 610/2005

Umbria: legge regionale n. 18/2007 recante “*Disciplina dell'apprendistato*”, art. 13

Marche: Legge Regionale n. 2/2005 “*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*”, art. 17

Molise: legge n. 3/2008 recante “*Disciplina regionale dell'apprendistato*”, Capo II

Sardegna: Legge Regionale n. 20/2005 “*Norme in materia di promozione dell'occupazione*”, art. 38

In alcuni dei provvedimenti citati il riferimento all'apprendistato per il diritto-dovere consiste solo in un rinvio a successivi atti di regolamentazione, generalmente da emanarsi a cura della Giunta (**Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Marche, Sardegna**); si tratta per lo più di Regioni che hanno emanato una legge complessiva sull'occupazione, contenente uno o due articoli dedicati alle tre tipologie di apprendistato, in cui non si riscontra alcun elemento di innovazione rispetto al quadro tracciato dall'art. 48 del d.lgs. 276/03. Talvolta qualche elemento ulteriore è contenuto in norme di valenza generale riferite alle tre tipologie di apprendistato, riguardanti ad esempio la prevalenza della formazione esterna rispetto a quella interna¹⁶; in linea generale, nessuna delle amministrazioni citate ha emanato atti ulteriori in attuazione della legge regionale sull'apprendistato in diritto-dovere.

In altri casi il testo legislativo regionale è più ampio, generalmente articolato in norme comuni a tutte le tipologie di apprendistato e altre specifiche per ciascuna tipologia, e contiene qualche indicazione di merito per l'attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere.

Nella legge regionale emanata dall'**Emilia Romagna** (L. R. n. 17/2005) il rinvio della regolamentazione alla Giunta viene operato all'insegna di una sorta di criterio direttivo: la Regione privilegia le modalità proprie della programmazione integrata fra istruzione e formazione per l'acquisizione di competenze e/o di una qualifica.

¹⁴ Cfr. Regione Lazio, Legge regionale del 10 agosto 2006, n. 9, recante “Disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato”

¹⁵ Cfr. Regione Basilicata, Legge regionale 13 novembre 2006, n. 28, recante “Disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato”

¹⁶ Cfr. leggi regionali della Regione Marche e della Regione Sardegna.

Pertanto c'è da attendersi che l'impianto dell'offerta formativa per gli apprendisti minori sarà definito prevedendo il coinvolgimento del sistema di istruzione. Sulla stessa linea si muove la legge regionale n. 18/07 dell'**Umbria**, che pure rimanda alle modalità della programmazione integrata per l'attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere.

La legge regionale n. 20/2005 della **Toscana** rinvia la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato al relativo Regolamento n. 22 del 2005. Il Capo II è dedicato all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione e contiene disposizioni relative alla durata del contratto, alle caratteristiche della formazione formale esterna e all'erogazione della formazione aziendale, che per lo più si inseriscono nelle direttrici tracciate dall'art. 48 del decreto legislativo 276/03, ma anche, in parte, lo "rinnovano". Infatti, la durata del contratto viene rimessa alla contrattazione collettiva, laddove la norma nazionale prevedeva che tale durata fosse non superiore a tre anni e determinata in funzione «*della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53*¹⁷».

Nella legge regionale della Toscana la formazione esterna viene determinata pari a 240 ore annue, riprendendo sostanzialmente il monte ore previsto dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/2000 per gli apprendisti in obbligo formativo; tali ore possono essere variamente distribuite nei diversi anni di contratto, per cui si recupera dalla normativa precedente anche la previsione di distribuzione "media" della formazione obbligatoria. La formazione esterna è dedicata esclusivamente al recupero delle competenze di base, articolate secondo le aree identificate per i percorsi triennali dell'istruzione e formazione professionale, ossia: area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area socio economica¹⁸.

Pertanto, la Regione fa la scelta di far prevalere l'obiettivo dell'acquisizione di competenze minime di "cittadinanza" per gli apprendisti minori, a scapito dell'acquisizione di competenze professionali che viene rinviata al processo di apprendimento che ha luogo esclusivamente all'interno dell'azienda. Ancora, c'è da sottolineare che secondo la previsione del regolamento regionale le 240 ore di formazione esterna possono essere erogate solo da strutture formative accreditate; ciò non esclude la possibilità di erogare ulteriore formazione in azienda, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per gli apprendisti minori è previsto l'accesso all'esame per il conseguimento della qualifica professionale al termine del contratto; ciò significa che si ritiene che le 240 ore annue di formazione esterna dedicate alle competenze di base insieme al percorso realizzato in azienda consentano di raggiungere gli standard formativi minimi relativi alle competenze di base e tecnico-professionali individuati per i percorsi triennali dell'istruzione e formazione professionale.

Alle norme contenute nel Capo II del Regolamento emanato dalla Regione Toscana, specificatamente dedicato all'apprendistato per il diritto-dovere, si aggiungono quelle della parte generale, che disciplinano il piano formativo individuale, la certificazione e il riconoscimento dei crediti, che si applicano anche al presente istituto.

Molto vicina alla norma della Toscana è la legge Regionale n. 3/08 recentemente emanata dalla Regione **Molise**. Anche in questo caso, accanto alle norme di valenza generale riferite ai tre apprendistati, si colloca il capo II intitolato all' "apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione". La Regione Molise conferma la previsione che nell'apprendistato per i minori la formazione esterna è pari a 240 ore annue, dedicate allo sviluppo di competenze di base previste dagli standard formativi regionali dei percorsi di qualifica professionale. Per la formazione aziendale, invece, le modalità di erogazione sono rinviate alla contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale o aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 48 del d.lgs. 276/03.

Anche la legge n. 2 emanata dalla Regione **Piemonte**, approvata nel gennaio 2007, si colloca nella stessa direttrice, tanto che si potrebbe avanzare l'ipotesi che ci sia un orientamento che si fa strada fra le Regioni, per la determinazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere. La legge regionale n. 2 disciplina gli aspetti formativi di tutti i contratti di apprendistato e il capo II è intitolato al "contratto di apprendistato per giovani fino ai diciotto anni": singolarmente, infatti, la Regione adotta una denominazione diversa rispetto a quella utilizzata dall'art. 48 del decreto legislativo 276/03.

¹⁷ Cfr. art. 48, comma 2 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

¹⁸ Gli standard minimi riferiti a tali competenze di base sono stati identificati nell'ambito dell'Accordo Stato-Regioni del 15 gennaio 2004.

Per quanto riguarda la formazione, la legge conferma la previsione di 240 ore annue di formazione formale esterna all'impresa; anche in questo caso si tratta di una previsione media, suscettibile quindi di diversa articolazione nelle varie annualità. La formazione esterna è finalizzata all'acquisizione delle sole competenze di base previste dagli standard formativi regionali dei percorsi di qualifica, definiti nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale. Tale formazione si svolge presso le istituzioni formative accreditate che rilasciano una qualifica professionale.

Anche in questo caso deve ritenersi che la Regione abbia stabilito un volume minimo di formazione obbligatoria riferito alla sola formazione esterna, che potrebbe essere incrementato dalla contrattazione collettiva qualora si ritenesse necessaria anche una certa formazione formale interna.

La **provincia di Trento** vanta una forte attenzione al tema dell'apprendistato per i minori, nei confronti dei quali ha indirizzato negli ultimi anni interventi mirati. La provincia è intervenuta dapprima stipulando un Protocollo d'intesa con le Parti sociali che riguarda le tre tipologie di apprendistato e pertanto comprende norme relative anche all'apprendistato per il diritto-dovere; più recentemente a ottobre 2006 è stata approvata la legge provinciale n. 6 recante "Disciplina della formazione in apprendistato". Tale provvedimento legislativo detta solo norme generali, in attesa del Regolamento di attuazione; per cui il riferimento programmatico continua ad essere il Protocollo d'intesa.

Nel documento viene definita una disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato per il conseguimento del diritto-dovere che si configura come formalizzazione della sperimentazione che la provincia aveva avviato già nel 2004. Nell'ambito di tale sperimentazione l'impegno di formazione formale per i minori è determinato pari a 240 ore annue. Per metà le ore di formazione formale sono dedicate all'acquisizione di competenze culturali presso gli istituti scolastici (scuole medie e istituti secondari superiori) e per l'altra metà allo sviluppo di competenze professionali.

Si discosta, invece, dagli interventi regionali finora illustrati il provvedimento approvato dalla **Provincia di Bolzano** (legge provinciale n. 2/2006), imperniato sulla regolamentazione di un unico contratto di apprendistato che prevede tre possibili uscite identificate in relazione al titolo da acquisire:

- a) qualifica professionale, generalmente rivolto a quanti devono assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) qualifica professionale, qualifica integrativa o specializzazione, per quanti hanno già preso parte ad una formazione iniziale certificata;
- c) diploma di scuola media superiore, universitario oppure di formazione tecnica superiore.

Già nell'impostazione della legge provinciale si rileva, quindi, una certa distanza dall'impianto del d.lgs. 276/03.

Alla Giunta provinciale è affidato il compito di stabilire, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'elenco delle attività professionali che possono essere oggetto di contratto di apprendistato. Tale elenco è articolato in tre sezioni, definite in relazione alle tre possibili "uscite".

La legge provinciale conferma che la tipologia di apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere, ovvero la tipologia sub a), ha una durata di tre anni, anche se si stabilisce che, per professioni di particolare complessità, si possa definire una durata maggiore.

Per quanto riguarda la formazione, per ogni attività professionale oggetto di apprendistato la Giunta definirà un "ordinamento formativo" che comprende: la descrizione del profilo professionale, le condizioni di accesso, la durata dell'apprendistato, il quadro formativo aziendale, la quantità di formazione teorica e pratica, il programma formativo e il procedimento di qualificazione. In ogni caso l'apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere dovrà prevedere una formazione esterna realizzata presso una scuola professionale della durata complessiva calcolata sui tre anni di almeno 1000 ore.

A quanto pare la regolamentazione dell'apprendistato che ha come esito una qualifica si colloca in stretta continuità con il modello che la Provincia di Bolzano ha elaborato e applicato negli ultimi cinquant'anni e che ha il suo riferimento culturale più nel sistema duale tedesco che in altre esperienze del nostro Paese.

3. La dinamica dell'occupazione dei minori

Per approfondire il segmento dei minori nell'ambito dell'occupazione in apprendistato occorre far riferimento in primo luogo alle banche dati regionali, attivate sui diversi territori per la gestione del sistema di formazione per l'apprendistato e talora interrelate con i sistemi del lavoro. Si tratta di banche-dati impostate e gestite con criteri e procedure differenziati a livello territoriale, tanto che le risultanze a livello nazionale evidenziano un certo grado di distanza con i risultati di fonte Inps, come è stato esaminato nel **paragrafo 4 del capitolo 1**. Solo a partire dal 2007 l'INPS ha rivisto i modelli di comunicazione obbligatoria mensile da parte delle imprese (DM10), inserendo il dettaglio della tipologia di contratto di apprendistato. Su questi dati, che presentano criticità non indifferenti e non consentono una comparazione fra più annualità, l'analisi si concentrerà in un secondo momento.

Secondo i dati rilevati dalle Regioni e Province Autonome, nel 2006 sono stati 36.905 i minori assunti con contratto di apprendistato: il 20,1% in meno rispetto all'anno precedente, al netto dei valori registrati in quelle regioni per le quali non sono disponibili i dati per le due annualità considerate (**cfr. tab. 30**); tale volume rappresenta il 7,1% dell'occupazione in apprendistato, contro l'8,6% del 2005. Per il 2007 trova conferma la tendenza ad occupare sempre in minor numero apprendisti in obbligo formativo (34.275), i quali rappresentano solo il 6,5% degli apprendisti occupati.

Già a partire dal 2006, anno in cui non era ancora entrata in vigore la norma che eleva a 16 anni l'età di ingresso al lavoro, diminuisce la percentuale di apprendisti minori sul totale degli occupati con contratto di apprendistato (-20,1% cfr. **tab. 30**) e tale diminuzione sembra quindi dipendere soprattutto da un calo di interesse delle aziende verso l'assunzione di minori.

Tabella 30 – Apprendisti 15-17enni per Regione e singola età negli anni 2006 e 2007, var.% e su anno precedente (Valori assoluti e %)

Regioni	Anno 2006					Var % 2006/2005	Anno 2007					Var % 2007/2006
	15enni	16enni	17enni	totale	% su tot. apprendisti		15enni	16enni	17enni	totale	% su tot. apprendisti	
Piemonte	86	555	1.424	2.065	3,4	-78,7	37	454	1.488	1.979	3,4	-4,2
Valle d' Aosta	13	28	77	118	6,3	3,5	8	50	124	182	12,4	54,2
Lombardia	259	1.765	4.913	6.937	5,5	20,1	183	1.725	5.062	6.970	4,8	0,5
Prov. Bolzano	439	854	1.058	2.351	47,5	-0,8	455	819	1.089	2.363	45,9	0,5
Prov. Trento	13	90	252	355	4,6	-18,6	35	38	195	268	4,5	-24,5
Veneto	1.059	3.565	6.298	10.922	12,5	16,3	346	2.383	4.367	7.096	9,7	-35,0
Friuli V. Giulia	14	129	392	535	5,0	67,7	9	106	301	416	3,8	-22,2
Liguria	114	436	861	1.411	7,5	150,2	110	481	993	1.584	6,2	12,3
Emilia Romagna	768	1.704	2.729	5.201	12,8	-52,6	726	2.118	3.558	6.402	10,8	23,1
Toscana	75	444	1.127	1.646	3,3	20,6	81	363	1.005	1.449	2,7	-12,0
Umbria	19	121	342	482	3,0	-37,6	0	21	114	135	1,0	-72,0
Marche	65	406	970	1.441	4,8	51,8	70	453	1.162	1.685	5,2	16,9
Lazio	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-
Abruzzo	62	316	677	1.055	11,9	47,3	47	187	563	797	9,9	-24,5
Molise	7	30	67	104	5,4	-53,4	34	83	151	268	11,7	157,7
Campania	12	18	120	150	1,3	782,4	0	0	154	154	2,0	2,7
Puglia	142	322	1.157	1.621	6,9	-23,1	177	519	844	1.540	12,3	-5,0
Basilicata	2	23	67	92	2,9	-67,4	0	1	39	40	1,3	-56,5
Calabria	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-
Sicilia	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	-	-
Sardegna	9	95	315	419	2,7	267,5	75	299	573	947	5,4	126,0
Nord-Ovest	472	2.784	7.275	10.531	5,1	-34,7	338	2.710	7.667	10.715	4,7	1,7
Nord-Est	2.293	6.342	10.729	19.364	12,8	-17,6	1.571	5.464	9.510	16.545	10,7	-14,6
Centro	159	971	2.439	3.569	3,7	15,6	151	837	2.281	3.269	3,3	-8,4
Sud e Isole	234	804	2.403	3.441	5,3	-0,5	333	1.089	2.324	3.746	7,3	8,9
Italia	3.158	10.901	22.846	36.905	7,1	-20,1	2.393	10.100	21.782	34.275	6,5	-7,1

(*) Nelle somme relative al 2005 e nel calcolo della variazione % per macro-area e a livello nazionale sono stati considerati solo i valori disponibili per le due annualità

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

L'entrata in vigore della norma nell'anno 2007²² non sembra comunque aver inciso fortemente sul numero di minori assunti in apprendistato; infatti, in alcune aree come il nord ovest ed il mezzogiorno il numero di 15enni assunti nel 2007 è perfino maggiore rispetto al 2006. Probabilmente il dato comprende sia i giovani assunti nel 2006, che al momento della rilevazione ancora dovevano compiere 16 anni, che quei ragazzi che, avendo deciso di abbandonare gli studi nell'anno scolastico 2006-2007, ancora potevano essere assunti in apprendistato all'età di 15 anni.

A fronte di una continuità rilevata nella diminuzione complessiva dei minori in apprendistato fra 2006 e 2007, si riscontrano delle differenze di segno fra le due annualità anche notevoli portando l'analisi al livello di macro-area e Regione.

La consistente riduzione di apprendisti minori registrata per il 2006 nell'area del nord-ovest (-34,7%) si arresta nel 2007, anno in cui il numero di minori resta pressoché stabile rispetto all'anno precedente. Il decremento aveva riguardato in particolare il Piemonte, che nel 2006 aveva registrato una diminuzione del -78,7%, che nel 2007 si è ridimensionata al -4,2%. Al contrario in Liguria è il processo di crescita dell'occupazione minorile a ridimensionarsi (12,3% nel 2007), dopo che nel 2006 il numero di minori occupati come apprendisti si era più che raddoppiato rispetto all'anno precedente (+150,2% nel 2006) .

Nell'area del nord-est, invece, il trend negativo interessa l'intero biennio: tra il 2005 ed il 2007 la riduzione complessiva degli apprendisti minori è stata del -29,4%. Per il 2006 il decremento è riconducibile quasi interamente alla variazione registrata in Emilia Romagna (-52%), mentre nel 2007 la riduzione di apprendisti è da attribuire sostanzialmente al Veneto (-35%). Tuttavia, in termini percentuali sul totale degli apprendisti occupati i minori nel nord est continuano a rappresentare una quota ben più elevata della media nazionale (10,7%); se il fenomeno riguarda in particolare la provincia di Bolzano dove i minori costituiscono quasi la metà del numero totale di apprendisti occupati, ma anche Veneto ed Emilia Romagna mantengono una percentuale prossima al 10% che risulta significativa.

Nel 2006 il Centro è stata l'unica area del Paese a registrare una variazione positiva nel numero di minori occupati in apprendistato, anche se in valori assoluti esigua; nel 2007, invece, l'area centrale segna un decremento pari al -8,4%. La diminuzione del numero di apprendisti minori occupati riguarda Toscana e Umbria, mentre le Marche registrano una variazione positiva pari al +16,9%. In particolare, con una diminuzione del numero di apprendisti minori occupati del -72,0%, nel 2007 l'Umbria diventa la Regione con la quota di minori sull'occupazione complessiva in apprendistato più bassa nell'area e sull'intero territorio nazionale (1,0%).

Nel Sud la percentuale di apprendisti minori occupati nel 2007 supera quella media nazionale (7,3%) registrando un incremento di quasi nove punti percentuali rispetto al precedente anno. In Abruzzo, nonostante la diminuzione registrata nel 2007 (-24,5%), si conferma la tendenza ad assumere un consistente numero di minori in apprendistato (9,9%). Anche Molise e Puglia, a partire dal 2007, registrano una percentuale di apprendisti minori occupati superiore alla media nazionale, ma mentre nel primo caso tale incremento percentuale è ascrivibile ad un aumento del numero di minori assunti nel 2007, per la Puglia il discorso è più complesso; infatti a fronte di una diminuzione seppur minima di apprendisti minorenni occupati (-5%), la percentuale sul totale degli occupati si porta dal 6,9% del 2006 al 12,3%, incremento evidentemente ascrivibile ad una diminuzione complessiva del numero di occupati in apprendistato sul territorio regionale. Ancora assenti i dati per Calabria e Sicilia.

La riduzione che si registra a livello nazionale nel numero di apprendisti minori si inquadra in un andamento più ampio che vede una riduzione del tasso di occupazione in relazione al segmento dei minorenni: i dati della Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro indicano che il tasso di occupazione nella fascia 15-17 anni passa dal 3,5% del 2005 al 2,6% del 2007; parallelamente il numero dei minori occupati cala di quasi 15.000 unità, che rappresentano una variazione percentuale del -24% (cfr. tab. 31).

²² La norma, introdotta con legge n. 296/06, si applica a partire dal 1° gennaio 2007 salvo una coda per i giovani quindicenni che avevano già deciso di lasciare gli studi nell'anno scolastico 2006-07.

Tabella 31 – Indicatori dell'occupazione per la popolazione 15-17 anni (anni 2005, 2006, 2007 – val. ass. e %)

Età	Macro-Area	Occupati (Val. ass.)			Tasso di occupazione		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
15enni	Nord Ovest	1.921	328	378	1,3	0,2	0,3
	Nord Est	1.622	1.447	1.445	1,6	1,4	1,5
	Centro	825	1.206	136	0,8	1,1	0,1
	Sud e Isole	2.699	3.305	1.157	1,1	1,3	0,4
	Totale Italia	7.068	6.285	3.115	1,2	1,0	0,5
16enni	Nord Ovest	4.491	5.143	3.896	3,7	3,7	2,9
	Nord Est	3.118	3.074	2.589	3,3	3,1	2,5
	Centro	1.925	2.264	1.554	1,9	2,1	1,3
	Sud e Isole	7.472	4.520	7.308	3,0	1,8	2,9
	Totale Italia	17.004	15.001	15.347	3,0	2,5	2,5
17enni	Nord Ovest	9.766	8.266	8.957	7,5	6,5	6,5
	Nord Est	8.353	6.921	4.353	9,1	7,5	4,7
	Centro	5.352	4.114	4.913	5,1	4,3	5,0
	Sud e Isole	13.737	10.781	9.860	5,0	4,3	3,7
	Totale Italia	37.208	30.082	28.083	6,2	5,3	4,8
Totale 15-17enni	Nord Ovest	16.178	13.736	13.232	4,1	3,4	3,2
	Nord Est	13.093	11.442	8.387	4,5	3,9	2,9
	Centro	8.101	7.584	6.602	2,6	2,4	2,1
	Sud e Isole	23.908	18.606	18.325	3,1	2,4	2,4
	Totale Italia	61.281	51.368	46.546	3,5	2,9	2,6

Fonte: dati Istat Forze di lavoro – Media 2005, Media 2006 e Media 2007

La riduzione del numero di minori occupati è un fenomeno complesso, non certo negativo per la componente legata alla contrazione delle leve e all'elevamento della partecipazione scolastica che fanno diminuire l'offerta di lavoro in questa fascia d'età, ma anche la domanda da parte delle imprese di assumere minorenni appare continuamente perdere peso.

In termini sia assoluti che percentuali, la riduzione più ampia di occupazione si registra per i diciassetenni, in particolare nell'area del nord-ovest.

Il confronto fra i valori assoluti per macro-area riferiti agli apprendisti minori (tab. 30) e quelli della tabella 31 relativi ai minori occupati riserva qualche sorpresa. In primo luogo si rileva che il numero di apprendisti minori che sarebbero occupati nelle regioni dell'area del nord-est risulta, in entrambe le annualità prese in analisi, superiore al numero di 15-17enni occupati nello stesso territorio secondo la rilevazione Istat (cfr. tab. 30). Si tratta di una differenza numerica tutt'altro che contenuta, imputabile sia all'errore statistico delle indagini RCFL – nel momento in cui si considerino valori su singole coorti – sia alla difficoltà di tenere aggiornati gli archivi regionali soprattutto rispetto alle interruzioni di contratto che avvengono prima dei termini pre-stabiliti. Varie indagini territoriali hanno evidenziato che proprio in relazione all'utenza di minori si registra una più ampia volatilità del contratto di apprendistato, legata alla difficoltà degli adolescenti di mettere a punto un solido e duraturo progetto professionale, oltre che al frequente utilizzo di tali ragazzi in settori caratterizzati da ampia stagionalità.

Viceversa dal confronto fra i dati nelle tabelle 30 e 31 per il Centro e soprattutto il Mezzogiorno sembrerebbe che i minorenni che lavorano siano occupati prevalentemente con tipologie contrattuali diverse dall'apprendistato. Infatti per il Mezzogiorno risulterebbe che i minori occupati in apprendistato, per 2006 e 2007, rappresentino rispettivamente una quota del 18,5% e del 20,4% del totale dei 15-17enni occupati (cfr. tab. 30). Anche in questo caso, oltre all'assenza dei dati sui minori in apprendistato per due Regioni, fra cui la Sicilia che è la seconda per numero complessivo di apprendisti nel Mezzogiorno, si segnala la difficoltà di costruire archivi regionali adeguati e il ritardo con cui si sta realizzando la comunicabilità di tali archivi con i sistemi per il lavoro.

Analizzando la distribuzione per età degli apprendisti minori si rileva il progressivo spostamento, anche se di pochi punti percentuali, a favore dei diciassettenni, che costituiscono la larga maggioranza degli adolescenti occupati in apprendistato (cfr. tab. 32); i sedicenni sono meno di un terzo del totale, mentre i quindicenni rappresentano una quota residuale pari al 7,0%. Il dato è sostanzialmente in linea con quello Istat relativo al totale dei minori occupati, che sembra evidenziare bene la “caduta” sui quindicenni occupati nel 2007 dopo l’approvazione della l.296/06.

Tabella 32 – Composizione percentuale degli apprendisti e degli occupati minorenni per singola età (anni 2006 e 2007 - val. %)

Età	Apprendisti		Occupati in totale	
	2006	2007	2006	2007
15enni	8,6	7,0	12,2	6,7
16enni	29,5	29,5	29,2	33,0
17enni	61,9	63,5	58,6	60,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e Istat – FdL Media 2006 e 2007

Tabella 33 – Evoluzione dell’occupazione per la popolazione 15-17 anni - anni 2005, 2006 e 2007 (val. ass. e %)

Età	Occupati (val. ass)			Variazione %		Composizione %		
	2005	2006	2007	2006/05	2007/06	2005	2006	2007
15enni	7.068	6.285	3.115	-11,1	-50,4	11,5	12,2	6,7
16enni	17.004	15.001	15.347	-11,8	2,3	27,7	29,2	33,0
17enni	37.208	30.082	28.083	-19,2	-6,6	60,7	58,6	60,3
Totale	61.281	51.368	46.546	-16,2	-9,4	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat – FdL Media 2005, 2006, 2007

Il numero esiguo di apprendisti quindicenni lascia intuire che il recente elevamento dell’età di ingresso al lavoro dai 15 ai 16 anni non dovrebbe avere grande impatto né sul mercato del lavoro in generale, né sull’apprendistato. La legge finanziaria del 2007 ha, infatti, stabilito che a partire dal 1° gennaio 2007 possono essere assunti solo i minori che abbiano già compiuto 16 anni, una volta esaurite le “code” relative all’applicazione progressiva della norma nel corso del 2007.

L’impatto dell’entrata in vigore di tale normativa risulta visibile ad un’analisi dei dati relativi all’occupazione dei minori nel 2007 (cfr. tab. 33).

Tabella 34 – Confronto fra i dati sugli apprendisti minori e quelli sugli apprendisti occupati con contratto per il diritto-dovere

Regioni	2007 Dati regionali	2007 Dati Inps	2008 Dati Inps
Piemonte	1.979	5.121	4.388
Valle d'Aosta	182	44	36
Lombardia	6.970	7.721	7.335
Prov. Bolzano	2.363	1.660	1.646
Prov. Trento	268	302	256
Veneto	7.096	4.788	4.962
Friuli Venezia Giulia	416	866	729
Liguria	1.584	883	818
Emilia Romagna	6.402	2.174	1.971
Toscana	1.449	3.197	2.851
Umbria	135	844	735
Marche	1.685	1.247	1.167
Lazio	n.p	7.233	6.239
Abruzzo	797	1.011	886
Molise	268	265	255
Campania	154	4.215	3.705
Puglia	1.540	3.813	3.375
Basilicata	40	378	353
Calabria	n.p	1.359	1.257
Sicilia	n.p	3.953	3.720
Sardegna	947	1.757	1.487
Nord-Ovest	10.715	13.769	12.578
Nord-Est	16.545	9.790	9.564
Centro	3.269	12.521	10.992
Sud e Isole	3.746	16.751	15.039
Italia	34.275	52.831	48.172

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati Inps

Già nel precedente capitolo 1 sono stati esaminati i dati di fonte Inps per il 2007, che per la prima volta presentano un'articolazione per tipologia di contratto di apprendistato utilizzata. Visto il numero di occupati registrati con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, rispetto alla sostanziale indisponibilità di tale tipologia per le ragioni esaminate nei paragrafi precedenti, si avanzava l'ipotesi che tali valori riguardassero la fascia di apprendisti minori. La tabella 34 pertanto mette a confronto i dati di fonte regionale sugli apprendisti minori relativi all'anno 2007 e quelli sul numero di apprendisti dichiarati dalle imprese con contratto per l'espletamento del diritto-dovere estratti dalla banca dati Inps per lo stesso anno. Si tratta di un esercizio che in molti casi sembra svelare scostamenti tali da far considerare assolutamente incomparabili i due dati. Eppure, in entrambi i casi dovrebbe trattarsi di numeri riferiti agli apprendisti di età 15-17 anni.

Nella stessa tabella è stato riportato anche il dato provvisorio per il 2008 di fonte INPS, che pur rimanendo sufficientemente lontano dai volumi risultanti dalle banche dati regionali conferma il trend di riduzione della quota di minori in apprendistato.

4. L'offerta formativa per gli apprendisti minori

Si è già avuto modo di segnalare che i contratti di apprendistato attualmente stipulati con i minori possono far riferimento soltanto alla disciplina definita dalle leggi n. 25/55 e 196/97, integrate per la fascia dell'obbligo formativo dal DPR 257/00. Pertanto, per quanto riguarda la formazione, è previsto un obbligo di partecipare ad almeno 240 ore annue di attività svolte esclusivamente all'esterno dell'impresa, dedicate all'acquisizione di competenze trasversali e professionalizzanti ex lege 196/97 e ai moduli aggiuntivi per lo sviluppo di competenze di base ex DPR n. 257/00.

Nonostante sia istituito tale obbligo, nel 2006 hanno partecipato alle attività di formazione esterna all'incirca di 8.800 ragazzi, mentre nel 2007 i minori in apprendistato coinvolti in interventi formativi sono stati all'incirca 6.500 (cfr. tab. 35). I numeri non sono precisi dal momento che i valori relativi ai partecipanti alle diverse tipologie di intervento non sono sempre sommabili *tout court*, come si chiarirà meglio nel seguito. In ogni caso, rispetto al 2006, si segnala nel 2007 una riduzione superiore al 20% del numero di minori coinvolti in formazione, anche se il rapporto fra minori formati e occupati con contratto di apprendistato resta in linea con quella del totale degli apprendisti formati (20% circa; cfr. capitolo 2). Infatti, nel 2007 la diminuzione in valore assoluto della partecipazione alle attività formative si è accompagnata in parte ad una riduzione dell'utenza potenziale.

Il dato non è comunque incoraggiante se si pensa che la formazione non raggiunge che una quota modesta di adolescenti che espletano il diritto-dovere di istruzione e formazione in apprendistato e che talora le attività formative organizzate coprono solo una parte del percorso obbligatorio di 240 ore. Infatti, di frequente l'offerta formativa proposta dalle Regioni prevede l'organizzazione di interventi di formazione esterna ex lege 196/97 (specifici per tale utenza o meno) della durata di 120 ore, e molto meno sono le proposte di moduli aggiuntivi.

Esaminando nel dettaglio i dati esposti nelle tabelle seguenti, sei Regioni hanno organizzato percorsi completi di 240 ore per adolescenti nel 2007, una in meno rispetto all'anno precedente.

Le amministrazioni regionali che, nel biennio considerato, scelgono di coinvolgere gli apprendisti in un unico lungo percorso appartengono quasi esclusivamente all'area settentrionale. Nello specifico per il 2006 hanno organizzato tali interventi anche Marche ed Emilia Romagna, che nel 2007 invece ripiegano solo su un'offerta più breve (Marche) oppure non attivano alcuna forma di intervento per i minori (Emilia Romagna); la Toscana, invece, solo a partire dal 2007 ha optato per tale tipologia corsuale. Si tratta perlopiù di Regioni caratterizzate da un'occupazione alta di apprendisti, la cui numerosità rende possibile la formazione di classi omogenee. Infatti, tali interventi vengono progettati ed erogati anche per la parte relativa alle competenze professionalizzanti e quindi devono essere rivolti ad un gruppo omogeneo anche sotto il profilo dell'attività lavorativa svolta. Ne deriva l'impossibilità di progettare tali percorsi lunghi in regioni con un basso numero di apprendisti minori.

Tabella 35 – Iscritti alle attività formative realizzate per gli apprendisti 15-17enni per Regione - (anno 2006 e 2007, valori assoluti)

Regioni	2006				2007			
	interventi non riservati ex 196/97	interventi riservati ex 196/97	moduli aggiuntivi	interventi di 240 ore	interventi non riservati ex 196/97	interventi riservati ex 196/97	moduli aggiuntivi	interventi di 240 ore
Piemonte	428	-	-	245	437	-	-	315
Lombardia	-	845	-	2.488	48	206	28	464
Prov. Bolzano	-	-	-	2.167	-	-	-	2.766
Prov. Trento	-	-	113	-	-	-	155	-
Veneto	-	-	-	1.895	-	-	-	1.912
Friuli V. Giulia	-	-	-	151	-	-	-	27
Emilia Romagna	-	-	-	175	-	-	-	-
Toscana	22	96	-	-	-	54	-	59
Umbria	-	-	-	-	-	84	-	-
Marche	56	-	-	249	45	-	-	-
Molise	19	-	-	-	77	-	-	-
Totale	525	941	113	7.370	607	344	183	5.543

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Tuttavia, se si escludono le amministrazioni che hanno attivato interventi lunghi per i minori, quelle che hanno realizzato altre tipologie di intervento o comunque li hanno coinvolti nell'offerta sono un numero modesto: tre nel 2006 e quattro nel 2007. conseguentemente si rileva che, in continuità con il 2006, solo dieci regioni hanno attivato un'offerta di formazione per i minori nel 2007 o comunque li hanno coinvolti in attività formative non specifiche; nella restante metà delle regioni italiane è completamente assente l'offerta formativa destinata ai minori. In particolare, nel biennio analizzato, con l'eccezione del Molise, risultano assenti tutte le regioni appartenenti al Mezzogiorno; va meglio nel Nord Italia dove, ad eccezione di regioni molto piccole come Valle d'Aosta e Liguria, si organizzano le attività formative per gli apprendisti minori seppure su numeri piuttosto bassi; mentre per quanto attiene il Centro Italia a partire dal 2007 si avviano i corsi per minori nella regione Umbria, mentre Toscana e Marche mantengono una qualche attenzione per questo target di utenza.

L'esperienza degli ultimi anni ha evidenziato la difficoltà di individuare dispositivi efficaci e risorse adeguate per favorire la diffusione di una offerta di formazione per tutti gli apprendisti adolescenti. L'affermazione di un diritto-dovere di istruzione e formazione, con la definizione di un sistema di sanzioni per i ragazzi e le famiglie che non ottemperano, impone alle amministrazioni competenti di programmare e realizzare un'offerta che consenta agli adolescenti di assolvere l'obbligo. Invece, l'analisi dello stato di avanzamento dei sistemi territoriali evidenzia un quadro decisamente negativo per quanto riguarda il segmento specifico degli apprendisti adolescenti, visto che la quota di minori effettivamente coinvolti in percorsi di formazione esterna è molto bassa.

Il problema dell'attivazione di un'offerta di formazione per tutti gli apprendisti minori non è solo organizzativo o finanziario: esiste una dimensione pedagogica del problema che va adeguatamente considerata.

Gli adolescenti assunti come apprendisti esprimono facilmente un rifiuto verso situazioni formative che possano in qualche modo ricordare la precedente esperienza scolastica, visto il sentimento di insuccesso e di espulsione da quel mondo che spesso si portano dentro. È quindi necessario che i formatori siano in grado di approcciare questi ragazzi con metodologie nuove, mettendo al centro della proposta formativa la risoluzione di problemi pratici, che stimolino e coinvolgano in un processo di apprendimento che parte dal "fare" per poi astrarre concetti e principi generali. Anche per le competenze di base, l'approccio pedagogico dei docenti deve essere di tipo induttivo, ad esempio imperniato su una pratica del "lavorare per progetti"²³.

Per molti docenti/formatori una impostazione metodologica di questo tipo richiede un cambiamento significativo nelle consolidate pratiche di insegnamento; quindi, il successo di questa operazione, che significa poi successo formativo degli adolescenti, passa attraverso la conduzione di paralleli processi di formazione dei formatori, di supporto alla didattica anche attraverso la predisposizione di materiali e sussidi da utilizzare come guida per gli insegnanti e come materiali di lavoro per gli apprendisti.

Probabilmente anche le difficoltà che si incontrano nel motivare la partecipazione degli apprendisti minori una volta inseriti nei corsi di formazione sono alla base del dato relativo a quanti portano a termine le attività formative, ad esempio, nel 2007 i formati sono stati 2.834²⁴, meno della metà degli iscritti.

Il dato relativo agli apprendisti minori che hanno completato il percorso è in realtà sottostimato, in quanto risente della diversa metodologia di calcolo adottata dalla Provincia di Bolzano. Infatti, nella provincia altoatesina i minori costituiscono circa il 45% del numero totale di apprendisti e l'apprendistato è tradizionalmente concepito come un'opzione per il proseguimento degli studi rivolto a chi ha completato l'obbligo di istruzione di durata pluriennale. Il sistema di formazione per gli apprendisti è consolidato sulla partecipazione ad attività formative di durata triennale. A differenza delle altre Regioni, il dato relativo ai minori formati comunicato dalla Provincia Bolzano si basa sui percorsi triennali ed è relativo ai soli apprendisti che risultano ancora minorenni al completamento del terzo anno di formazione²⁵.

Il numero di apprendisti minori che porta a termine il percorso di formazione annuale resta comunque basso. I fattori che influenzano tale condizione vanno ricercati in primo luogo nell'instabilità della condizione lavorativa degli adolescenti, che spesso interrompono il rapporto di lavoro prematuramente, abbandonando di conseguenza

²³ Cfr. ISFOL, *Lavorare per progetti*, dicembre 2003

²⁴ Nel calcolo sono stati inclusi gli apprendisti formati in: interventi riservati di formazione esterna ex l. 196/97, interventi non riservati di formazione esterna ex l. 196/97 e interventi riservati di 240 ore.

²⁵ Per le altre Regioni il dato dei formati fa invece riferimento a quanti hanno completato l'intervento annuale, della durata di 120 o di 240 ore.

l'attività formativa. Al tasso di abbandono va ad aggiungersi la problematica relativa all'età degli apprendisti, che nella maggior parte dei casi è di diciassette anni; al compimento del diciottesimo anno di età, gli apprendisti possono abbandonare il percorso formativo e l'azienda non è tenuta a consentire il proseguimento della frequenza, in quanto si ritiene assolto l'obbligo di formazione. La Provincia di Trento, per fronteggiare questa problematica, ha previsto dei percorsi specifici destinati ai minori prossimi alla maggiore età; tali corsi si differenziano da quelli standard sia rispetto ai contenuti che alla loro durata, che è fissata in 80 ore.

Infine, va considerato l'elemento legato alla finalizzazione della formazione che viene percepita quanto meno opaca in mancanza di alcun titolo rilasciato. Infatti, se si guardano i dati sulle certificazioni rilasciate agli apprendisti minori che hanno partecipato alla formazione per lo sviluppo delle competenze di base, le Regioni hanno dichiarato che nel corso del 2007 hanno rilasciato 2.395 certificazioni di competenza (competenze linguistiche in lingua madre e competenze matematiche). Questi dati fanno riferimento solo a quattro amministrazioni – Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia e Toscana -, alle quali andrebbe aggiunta la provincia di Bolzano che ha un sistema regolamentato di esami finali per l'attribuzione del titolo di qualifica professionale.

Per tutti gli altri apprendisti minori che sono stati coinvolti nelle attività formative, queste si sono concluse al più con una attestazione del percorso frequentato, scarsamente utilizzabile in altri contesti formativi.

CAPITOLO 4

LA SPERIMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO ALTO

Abstract

L'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio o di alta formazione, denominato anche "apprendistato alto", rappresenta senza dubbio la più innovativa tra le fattispecie di apprendistato definite dal decreto legislativo n. 276/03. Per cui, nonostante i chiarimenti sull'immediata disponibilità dello strumento, la prima fase di implementazione è stata supportata attraverso un progetto sperimentale promosso dal Ministero del Lavoro in alcune Regioni del Centro-Nord.

Nel capitolo si presenta lo strumento con alcune declinazioni intervenute a livello regionale; si traccia quindi un primo quadro dell'esperienza sperimentale realizzata, che illustra i numeri dell'utenza coinvolta e le diverse tipologie di percorsi attivati, evidenziando anche i primi risultati in termini di criticità rilevate

1. La disciplina del nuovo apprendistato "alto"

Tra le fattispecie di apprendistato definite dal decreto legislativo n. 276/03, la più innovativa per il sistema italiano è certamente quella disciplinata dall'art. 50, ovvero l'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio o di alta formazione denominato anche "apprendistato alto".

Questa tipologia contrattuale consente di avviare al lavoro un giovane apprendista per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o dell'alta formazione, nonché per l'acquisizione di una specializzazione tecnica superiore. L'elemento di novità, che contraddistingue la nuova tipologia contrattuale rispetto a quella finora prefigurata dalle norme e caratterizzata da una relazione esclusiva fra impresa e apprendista, è la presenza attiva, fin dalla costituzione del rapporto, dell'istituzione formativa abilitata a rilasciare il titolo di studio o di alta formazione. Anzi, le strutture formative partecipano, insieme agli altri soggetti coinvolti, già alla definizione del progetto nel cui ambito verranno attivati i contratti di apprendistato. Pertanto, il percorso formativo per l'acquisizione del titolo di studio avviene nell'ambito del rapporto di lavoro e, quindi, in costanza di retribuzione.

Trattandosi di uno strumento del tutto innovativo per il sistema italiano, il Ministero del lavoro si è posto l'obiettivo di stimolarne la diffusione attraverso la promozione di un progetto sperimentale realizzato in partnership con alcune Regioni, sul quale si dirà più approfonditamente nel seguito.

Vista l'innovatività dello strumento, da subito è apparsa evidente la necessità di maggiori chiarimenti rispetto alle modalità applicative. I primi interventi interpretativi sono contenuti nella circolare del Ministro del lavoro n. 40/2004, emanata subito dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 276/03, che ha indicato l'apprendistato per il conseguimento di un diploma come unica

fattispecie di apprendistato immediatamente operativa senza bisogno di ulteriori regolamentazioni ad opera di Regioni e Province Autonome. La circolare citata identifica in «un semplice accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative» quella “regolamentazione” di tale apprendistato richiesta dall’art. 50 e rimessa alle Regioni e alle Province Autonome.

Tale interpretazione è stata confermata dalla successiva circolare n. 2 del 2006 emanata dal Ministero del lavoro e dedicata esclusivamente all’apprendistato alto, in cui si ribadisce che «la disciplina dell’apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve pertanto considerarsi pienamente operativa. È, quindi, immediatamente possibile avviare la definizione di intese a livello regionale o di Provincia Autonoma, poiché solo nell’ambito di tali dispositivi e nel rispetto degli stessi le imprese potranno procedere alle assunzioni». Né costituisce elemento ostativo alla diffusione di tale tipologia di apprendistato la mancanza di una disciplina specifica ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro, «purché le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro abbiano sottoscritto l’intesa».

Pertanto, la definizione di intese a livello territoriale fra amministrazione regionale, istituzione formativa che rilascerà i titoli di studio e parti sociali è condizione necessaria e sufficiente per la successiva stipula di contratti di apprendistato alto.

Secondo quanto previsto dalla circolare n. 2/2006, nell’ambito di tali intese, che possono assumere la forma di accordi-quadro o essere stipulate ad hoc per specifici titoli, vanno identificati i seguenti elementi:

- la **durata** del contratto: contrariamente a quanto previsto per l’apprendistato professionalizzante o in quello tradizionale, la determinazione della durata dei contratti di apprendistato alto è parzialmente sottratta alla contrattazione collettiva in quanto rimessa ad intese territoriali più ampie che chiamano in causa, accanto alle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori e alle istituzioni formative, anche l’amministrazione regionale; nell’ambito della normativa nazionale non esistono indicazioni di durata minima dei contratti - anche se difficilmente è ipotizzabile una durata minima inferiore a quella prevista dal normale corso di studio del titolo da conseguire²⁶ - e deve ritenersi che il limite massimo di sei anni identificato per l’apprendistato professionalizzante o comunque per il cumulo tra contratti di apprendistato di tipologia ex art. 48 e 49 non operi rispetto all’art. 50;
- la **struttura e l’articolazione dei percorsi formativi**: si deve ritenere che tale espressione faccia riferimento alla determinazione, nell’ambito delle intese definite a livello territoriale, di quegli elementi minimi che individuano le modalità attuative dei percorsi formativi, definiti almeno come standard minimi. Tali elementi riguardano, ad esempio, il volume di formazione formale erogata dall’istituzione formativa ed eventualmente anche in impresa, il ruolo dell’impresa nell’ambito del processo di formazione, le modalità di conseguimento del titolo finale, con una forte attenzione a valorizzare il ruolo formativo dell’impresa e del percorso di apprendimento sul lavoro; in questo contesto si colloca l’eventuale previsione di un periodo di proroga del contratto di apprendistato in caso di non conseguimento del titolo nell’arco temporale inizialmente previsto;

²⁶ Possono presentarsi situazioni di riconoscimento più o meno ampio di crediti formativi acquisiti in percorsi precedenti che determinano una durata minima del contratto di apprendistato alto inferiore a quella prevista dal normale corso di studi.

- le **funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti** nel contratto, al fine di assicurare che i diversi segmenti di formazione formale e non formale realizzati nelle istituzioni formative e in impresa, insieme all'attività di lavoro, si integrino in un progetto coerente, in un percorso "olistico" finalizzato al conseguimento di un titolo.

Dagli elementi citati da definirsi nell'ambito delle intese territoriali mancano quegli aspetti di disciplina contrattuale - che specificano ad esempio le modalità di attribuzione del livello di inquadramento nell'ambito delle possibilità offerte dall'art. 53²⁷, comma 2, del d.lgs. 276/03, e le modalità di estensione anche a questi apprendistati di tutti gli altri istituti contrattualmente previsti per l'apprendistato in genere - che sono generalmente individuati nell'ambito di accordi *a latere* fra le parti sociali di rappresentanza del settore coinvolto.

A fronte dei chiarimenti intervenuti a livello nazionale che hanno specificato le modalità di applicazione dell'apprendistato alto²⁸, a livello territoriale l'implementazione dello strumento è avvenuta principalmente per via sperimentale, nel quadro del progetto promosso dal Ministero del lavoro e realizzato in *partnership* con le singole amministrazioni. Nel quadro dell'attuazione di tale progetto sono stati individuati i criteri generali per la predisposizione delle singole proposte e le modalità operative per l'attivazione dei contratti e la realizzazione dei percorsi di apprendimento dei giovani apprendisti.

Inoltre, come già sottolineato in relazione all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione, alcune delle Regioni che hanno dato attuazione al decreto legislativo n. 276/03 attraverso l'emanazione di norme regionali hanno costruito il sistema a partire da un disegno globale relativo a tutto il mercato del lavoro o riferito in generale all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato. In questi casi tali provvedimenti legislativi abbracciano le tre fattispecie che il contratto di apprendistato può assumere, secondo le previsioni del d.lgs. 276/03; pertanto, in tali provvedimenti sono contenute anche disposizioni relative all'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione.

Il **quadro n. 2** segnala i vari provvedimenti emanati dalle singole Regioni e Province Autonome che contengono riferimenti a tale fattispecie di apprendistato.

Quadro n. 2 – Provvedimenti regionali in materia di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Piemonte: legge regionale n. 2/2007 recante "*Disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato*", Capo IV

Lombardia: legge regionale n. 22/2006 su "*Il mercato del lavoro in Lombardia*", art. 20; legge regionale n. 19/2007 recante "*norme sul sistema di istruzione e formazione della Regione Lombardia*", art. 21

Prov. Bolzano: legge provinciale n. 2/2006 recante "*Ordinamento dell'apprendistato*"

Prov. Trento: Protocollo d'intesa con le Parti sociali del luglio 2005; legge provinciale n. 6/2006 recante "*Disciplina della formazione in apprendistato*"

Friuli Venezia Giulia: Legge Regionale n. 18 del 09.08.05 recante "*Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*", artt. 61 e 62

Emilia Romagna: Legge Regionale n. 17/2005 "*Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*", capo V "Apprendistato", art. 30

Toscana: Legge Regionale n. 20/2005 recante "*Modifiche alla l.r. 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro)*", art. 2, 3 e 11; DPGR n. 22/R/2005, art. 1;

²⁷ Sulla base dell'articolo citato l'inquadramento dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli a quello che conseguirà alla fine del percorso di apprendistato.

²⁸ Cfr. Circolari citate del Ministro del lavoro n. 40/04 e n. 2/06.

Umbria: legge regionale n. 18/2007 recante “*Disciplina dell’apprendistato*”, art. 14
Marche: Legge Regionale n. 2/2005 “*Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*”, art. 17
Lazio: la legge regionale n. 9 recante “Disposizioni in materia di formazione per l’apprendistato
Molise: legge n. 3/2008 recante “*Disciplina regionale dell’apprendistato*”, Capo IV
Basilicata: legge regionale n. 28 recante “Disciplina degli aspetti formativi dell’apprendistato”, art. 5
Sardegna: Legge Regionale n. 20/2005 “*Norme in materia di promozione dell’occupazione*”, art. 38

In mancanza di esperienze e prassi consolidate, i provvedimenti regionali spesso si sono limitati a ripercorrere il testo già proposto dallo stesso art. 50 del d.lgs. n. 276/03, al più rinviando l’individuazione di più specifiche modalità attuative a successivi provvedimenti, da emanarsi a cura della Giunta regionale. In alcuni testi normativi regionali viene affermata la volontà di procedere all’implementazione dello strumento mediante la promozione di apposite sperimentazioni, funzionali a individuare e verificare le specifiche applicative, anche con riferimento a quelle Regioni che non hanno preso parte in questa prima fase alla sperimentazione promossa e finanziata dal Ministero del lavoro (Molise, Basilicata).

In molti casi le leggi regionali di implementazione dell’apprendistato sono articolate in norme comuni alle tre tipologie di apprendistato e norme specifiche per ciascuna tipologia; in questo caso devono ritenersi applicabili anche all’apprendistato alto quelle disposizioni emanate, ad esempio, in relazione alle modalità di attivazione dei contratti di apprendistato, oppure in relazione alla predisposizione del piano formativo individuale, talora articolato in piano generale e di dettaglio, o alla certificazione finale delle competenze; tuttavia non sempre è possibile l’estensione *tout court* di tali norme all’apprendistato ex art. 50: ad esempio, lì dove si rimanda ad una certificazione regionale delle competenze acquisite, è evidente che questa può operare solo in subordine rispetto alla competenza per il rilascio dei titoli di studio che rimane di competenza dell’istituzione scolastica/universitaria abilitata.

Rispetto al quadro normativo definito dal d.lgs. 276/03, nell’ambito del Decreto-legge del 25 giugno 2008 n. 112²⁹, all’articolo 23, sono previste alcune modifiche. Infatti, tra i titoli che possono essere conseguiti in apprendistato “alto” si inserisce il dottorato di ricerca. Tale estensione è in continuità con l’obiettivo di costruire una tipologia di apprendistato che consenta di acquisire titoli di studio anche universitari attraverso un’esperienza di alternanza formativa. Del resto, la previsione di accesso al contratto per i giovani fino a 29 anni si presta a tale ampliamento di finalità. Si aggiunga che, soprattutto in relazione all’acquisizione di titoli di dottorato in ambito scientifico, l’abbinamento dell’esperienza di studio alla pratica lavorativa in contesti aziendali ad elevato tasso di innovazione può essere di stimolo alla ricerca, all’identificazione di nuove soluzioni, al trasferimento operativo delle soluzioni individuate nei processi produttivi e organizzativi.

Il successivo comma 4 dell’art. 23, decreto-legge n. 112/08, specifica che, in mancanza delle regolamentazioni regionali, si dà facoltà alle imprese e alle strutture formative di attivare i contratti di apprendistato alto sulla base di convenzioni bilaterali, che non richiedono l’intervento delle amministrazioni regionali. Il dispositivo attribuisce quindi a tali intese bilaterali una sorta di ruolo surrogatorio rispetto all’intervento regionale, come era già avvenuto in relazione all’apprendistato professionalizzante attraverso la legge n. 80/05³⁰.

Pertanto, a conclusione della prima fase di implementazione dell’apprendistato alto nell’ambito della sperimentazione promossa dal Ministero del lavoro, si vuole imprimere un ulteriore stimolo alla diffusione dello strumento sul territorio rendendo più “leggeri” gli accordi necessari per attivare gli interventi, attraverso il rinvio direttamente agli attori coinvolti nella realizzazione dei percorsi.

La sperimentazione ha consentito di identificare alcune criticità rispetto alle quali vanno individuati interventi specifici se si vuole dare ulteriore impulso alla diffusione dello strumento dell’apprendistato alto. Tali fattori di

²⁹ Ad agosto 2008 il decreto-legge è stato convertito in legge n. 133/08 senza modifiche alla disciplina oggetto di analisi.

³⁰ Si tratta della legge n. 80/05 di conversione in legge con modifiche del Decreto-legge n. 35/05.

criticità fanno riferimento alla scarsa consuetudine, che si rileva in molti territori, a lavorare in partnership fra imprese e università; ciò determina la difficoltà di identificare interlocutori adeguati presso le istituzioni formative e nelle imprese, di far riferimento a pratiche di lavoro in comune, ad un linguaggio omogeneo di riferimento.

Difficoltà specifiche riguardano il coinvolgimento delle imprese di dimensioni più ridotte, meno propense ad affrontare percorsi ad elevato investimento e ad alto rischio di mancato ritorno dell'investimento laddove poi non si hanno adeguate possibilità per far rimanere in azienda i giovani formati, nonché l'estensione dell'apprendistato alto a settori economici ed ambiti disciplinari diversi da quelli più strettamente connessi all'innovazione e al trasferimento tecnologico, oltre che su tipologie di titolo di studio diverse da quelle dei master universitari.

Inoltre, molte imprese hanno evidenziato, come fattore di criticità, la concorrenzialità dell'apprendistato professionalizzante rispetto all'apprendistato ex art. 50. Infatti, le due tipologie contrattuali presentano uguali costi annui per l'impresa, in termini di salari e agevolazioni contributive concesse all'impresa; tuttavia l'apprendistato professionalizzante prevede la possibilità di stipulare contratti di durata fino a sei anni, laddove i percorsi di apprendistato alto, pur non legati da alcun vincolo normativo di durata, sembrano doversi articolare su un orizzonte temporale molto più ridotto per essere appetibili per i giovani e viste le difficoltà nel costruire partnership di più lungo periodo con le istituzioni formative; inoltre, mentre nell'apprendistato professionalizzante il volume di formazione è fissato in un massimo di 120 ore annue, nell'apprendistato alto il conseguimento del titolo di studio potrebbe richiedere di dedicare alla formazione un numero molto superiore di ore.

Tuttavia è evidente che una comparazione meramente economica dei costi dei due strumenti non è adeguata a tenere conto del diverso valore aggiunto in termini di professionalità che l'impresa acquisisce nell'ambito delle due tipologie di apprendistato. Nel momento in cui l'azienda assume un apprendista che partecipa contemporaneamente ad un percorso universitario, anche di elevatissima specializzazione come nel caso del dottorato di ricerca, ha l'occasione, tramite questa esperienza, di dialogare direttamente con le istituzioni formative e di avviare o rinsaldare rapporti di partnership forieri di ben altre ricadute in termini di mantenimento e crescita della competitività dell'impresa stessa.

2. Il quadro della sperimentazione realizzata

La data ultima prevista per la conclusione delle sperimentazioni dell'apprendistato ex art. 50 d.lgs. 276/03 finanziate dal Ministero del lavoro è stata fissata al 30 giugno 2008. Mentre si attendono i risultati finali, è opportuno tracciare il quadro finalmente definitivo delle iniziative messe in campo nell'ambito del progetto nazionale.

La sperimentazione, finanziata con risorse disponibili sul Programma Operativo Nazionale dell'obiettivo 3 programmazione 2000-06, è stata realizzata in nove Regioni e nella Provincia di Bolzano. L'amministrazione centrale ha investito nell'operazione circa 11 milioni di euro, a cui vanno aggiunte le risorse messe a disposizione da alcune Regioni per integrare quelle nazionali e consentire l'avvio di tutti i progetti presentati e giudicati idonei.

Ogni Regione ha individuato tramite bando i progetti da realizzare tracciando, nell'ambito dello stesso bando, le linee attuative della sperimentazione a livello territoriale. In questa prima fase sperimentale, in un quadro normativo appena abbozzato, si è data ampia facoltà ai territori di auto-determinare le modalità operative di realizzazione degli interventi. Uno degli obiettivi della fase di valutazione finale che si apre adesso, alla chiusura di tutti gli interventi, è proprio quella di individuare le pratiche risultate più efficaci sui diversi territori e i fattori che hanno favorito tale efficacia.

Dal monitoraggio effettuato dall'Isfol sulla base dell'analisi di dettaglio della documentazione pervenuta, risulta il seguente quadro dell'offerta formativa³¹ attivata nell'ambito della sperimentazione:

- 49 corsi per l'acquisizione di titoli di Master universitari;
- 7 corsi per l'acquisizione di certificazioni IFTS;
- 2 corsi di alta formazione post-diploma;
- 2 corsi di laurea, finanziati per diverse annualità;
- 44 inserimenti individuali in percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli IFTS, di laurea (acquisizione di 60 crediti), di master universitari.

Dal prospetto riportato si rileva che la sperimentazione risente di una polarizzazione degli interventi sul master universitario. Infatti, le Regioni hanno talvolta lasciato che gli attuatori individuassero liberamente la tipologia di titolo da conseguire; più spesso hanno operato una sorta di pre-selezione delle possibilità, facendo una scelta il più delle volte dettata dalla brevità dei tempi a disposizione per la realizzazione degli interventi. Da qui sono nate le sollecitazioni a realizzare soprattutto interventi di master universitari, considerati di più rapido avvio e realizzazione, oltre che appetibili per i sistemi produttivi territoriali. Ma anche laddove si è lasciato ai progetti territoriali il compito di individuare i titoli da conseguire, le proposte pervenute si sono orientate verso la realizzazione di interventi brevi ed erogati generalmente in partnership con il sistema universitario, quali i master.

Solo in qualche territorio i numeri dei progetti realizzati indicano una volontà specifica di testare lo strumento anche su altri percorsi, quali quelli volti al conseguimento di certificazioni IFTS (Lombardia). Sui percorsi volti al conseguimento di un titolo di laurea la sperimentazione avviata in provincia di Bolzano già dal 2003-04, e prima ancora l'esperienza pilota della provincia di Trento avviata nel 2002-03, hanno dato numerose indicazioni che però faticano a trovare possibilità di trasferimento in altri contesti; i pochi interventi che hanno sperimentato percorsi per il conseguimento di titoli di laurea generalmente sono realizzati come progetti individuali, definiti su singoli apprendisti, finalizzati al completamento di un percorso di studi già avviato, con il conseguimento nell'ambito della sperimentazione del numero mancante di CFU rispetto al percorso individuale e del titolo finale.

Più in generale, infatti, nella realizzazione delle sperimentazioni le Regioni hanno individuato due diverse modalità di attuazione dei percorsi:

- gruppi omogenei sul modello "corso", che partecipano ad interventi strutturati ad hoc ed esclusivamente per giovani assunti con contratto di apprendistato ex art. 50;
- percorsi individuali di "inserimento" per singoli giovani assunti con contratto di apprendistato ex art. 50, che vengono immessi in gruppi in formazione insieme ad altri giovani non apprendisti.

Ovviamente nell'ambito della prima modalità di realizzazione l'omogeneità del percorso non va a scapito della personalizzazione, che viene comunque perseguita attraverso strumenti quali il piano formativo individuale, i percorsi di formazione non formale realizzati in azienda e talora la presenza di una componente di formazione formale personalizzata realizzata anche all'esterno dell'impresa. Nel secondo caso si tratta in genere di "inserimenti" realizzati nell'ambito di percorsi formativi già presenti nell'offerta formativa del soggetto attuatore.

³¹ Prima di tracciare il quadro conclusivo degli interventi realizzati va fatta una precisazione. L'esistenza di modalità alternative di realizzazione degli interventi – modalità "corso" o interventi individuali di inserimento –, insieme alle diverse norme procedurali vigenti nelle Regioni, determinano la non corrispondenza fra il numero di progetti finanziati e il numero di corsi avviati.

Entrambe le modalità sono state prefigurate indipendentemente dal titolo da acquisire; nella realtà la modalità “inserimento” è stata scarsamente utilizzata, tranne in qualche Regione (Toscana) dove rappresenta l’unica possibilità di realizzazione degli interventi.

Di seguito si riporta un quadro più ampio articolato per Regione (cfr. tabella n. 36), che evidenzia anche il numero di progetti e di apprendisti coinvolti, oltre al costo sostenuto. In particolare in relazione a quest’ultima variabile occorre precisare che i valori esposti fanno riferimento alle somme previste nell’ambito del Protocollo d’intesa siglato con il Ministero del lavoro e assegnate tramite bando. Di altra entità potrebbero rivelarsi, alla fine, i costi calcolati sulla base delle spese rendicontate, commisurate al numero di apprendisti e imprese effettivamente coinvolti, alla durata della formazione erogata, ai risparmi /ulteriori costi generati in corso di realizzazione.

Tabella n. 36 - Quadro dell’offerta formativa delle sperimentazioni dell’alto apprendistato

Regione	Nr. progetti	Nr e tipologia degli interventi	Partecipanti	Costo (mgl €)
Piemonte	17	16 Master universitari	211	3.300
		Inserimenti in Laurea specialistica		(di cui 500 reg.)
Lombardia	21	7 percorsi IFTS di tecnico superiore	377	4.356
		2 Corsi di alta formazione post-diploma		(di cui 2.056 reg.)
		12 Master universitari		
Prov. Bolzano	3	2 Corsi di laurea (tre annualità accademiche)	68	1.500
Veneto	1	4 Master universitari	49	750
Friuli V. G.	1	1 Master universitario	14	158
Liguria	7	6 Master universitari	80	820
		1 inserimento in IFTS		(di cui 93 reg.)
Emilia Romagna	5	4 Master universitari	70	750
Toscana	3	Inserimenti in altro Master		
		Inserimenti in percorsi di Master e di Laurea	26	812
Umbria	1	Inserimenti in un percorso di Master	5	150
Lazio	10	6 Master universitari	105	1.320
				(di cui 120 reg.)
		Totale	1.005	13.916
				(di cui 2.769 reg.)

Fonte: elaborazioni Isfol su dati del Ministero del lavoro e dalle Regioni

Pertanto, la sperimentazione ha coinvolto complessivamente **un migliaio di apprendisti** ed è costata **circa 14 milioni di euro**, comprensivi del finanziamento delle cosiddette “azioni di sistema” e delle risorse aggiuntive messe a disposizione da alcune amministrazioni per un ampliamento del numero di corsi avviati e il soddisfacimento della domanda interna.

Come stabilito dal Ministero, il 30 giugno 2008 si chiude la prima fase della sperimentazione dei percorsi di alta formazione in apprendistato. In realtà nella data indicata avranno termine la maggior parte delle iniziative, con esclusione di quelle che hanno previsto una quota di finanziamento regionale, talora finalizzato proprio a consentire la prosecuzione delle attività oltre il termine perentorio fissato a livello centrale in relazione alle scadenze di rendicontazione delle risorse europee. Si tratta in particolare di alcuni dei progetti avviati in Piemonte e in Lombardia.

Fra gli altri interventi, la data del 30 giugno 2008 rappresenta la scadenza finale solo per quelli avviati da ultimo. Si ricorderà, infatti, che i primi protocolli d’intesa sono stati siglati nel 2004 e i primi interventi sperimentali hanno preso il via nel 2005 con indicazione di conclusione a giugno 2007. Tuttavia, la verifica sullo stato d’avanzamento dei progetti effettuata a fine marzo 2008, in vista di un incontro della Cabina di Regia nazionale, ha evidenziato che la quota più ampia di progetti (circa i 2/3) si concluderà a ridosso della scadenza del 2008, come risulta dalla **tabella n. 37**.

Tabella n. 37 - Stato di avanzamento a marzo 2008 delle sperimentazioni dell'apprendistato ex art. 50 d.lgs. 276/03

Regione	Interventi conclusi		Interventi in corso	
	Tipologia degli interventi	Data di conclusione	Tipologia degli interventi	Conclusion e prevista
Piemonte	10 Master universitari e inserimenti nella Laurea specialistica	07/12/2007	6 Master universitari (II annualità sul POR)	30/06/2009
Lombardia	1 Percorso IFTS	04/10/2006	6 Percorsi IFTS 12 Master universitari 2 Corsi di alta formazione post-diploma (POR)	31/05/2008
Prov. Aut. Bolzano	2 Corsi di laurea	21/09/2007		
Veneto	2 Master universitari	12/12/2007	2 Master universitari	30/04/2008
Friuli V. Giulia			Master universitario	30/06/2008
Liguria	Inserimento in IFTS 2 Master universitari	29/09/2007 31/12/2007	4 Master universitari	31/03/2008
Emilia Romagna	1 Master universitario 1 Master universitario	28/10/2006 11/09/2007	2 Master universitari e altri inserimenti	28/02/2008
Toscana	Progetto di Siena (vari inserimenti)	01/08/2007	Progetto di Firenze e Pisa (vari inserimenti)	30/04/2008
Umbria			Inserimenti in master univ.	30/06/2008
Lazio			6 Master universitari	30/06/2008

Fonte: elaborazioni Isfol su dati provenienti dalle Regioni

Tra il 2007 e il 2008, infatti, sono passate alla fase operativa quelle regioni che avevano registrato molti ritardi nell'avvio delle attività formative (Friuli Venezia Giulia, Lazio, Toscana, Umbria), mentre nuovi progetti vengono avviati in quelle Regioni (Piemonte, Lombardia, Liguria) dove si era già realizzata una prima fase della sperimentazione. In questi territori l'interesse e il successo riscosso dall'iniziativa hanno determinato un ampliamento dell'offerta di formazione, attraverso l'emissione di ulteriori bandi che, in alcuni casi, hanno trovato copertura finanziaria in risorse proprie delle amministrazioni regionali. Di contro, sempre nel corso del 2007 ed in particolare tra luglio e dicembre, è giunto a conclusione un primo significativo gruppo di progetti regionali (Piemonte, prov. di Bolzano, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Liguria).

Qualche Regione, che pure aveva siglato un Protocollo d'intesa con il Ministero del Lavoro per partecipare alla sperimentazione, ha dovuto poi rinunciare per l'impossibilità di rispettare le scadenze e qualche altra ha visto ridursi il finanziamento.

Purtroppo, lo strumento di finanziamento utilizzato per la sperimentazione, vincolato a termini rigidi per la spesa, e la dilatazione dei tempi di avvio dei progetti hanno di fatto rappresentato una criticità per lo svolgimento degli interventi. Infatti, la necessità di rendicontare al Ministero del lavoro tutte le attività al più tardi entro il 30 giugno 2008, ha spesso determinato una compressione dei tempi di formazione e talora una scollatura:

- nei casi più "semplici", fra scadenza formale dei progetti e percorsi di formazione e lavoro degli apprendisti, tanto che la scadenza dei contratti di apprendistato e il conseguente rilascio del titolo sono intervenuti dopo la chiusura formale dei progetti stessi;
- nei casi più critici, che sollevano forti perplessità alla luce di una interpretazione autentica delle finalità dell'apprendistato ex art. 50, fra percorso di formazione per l'acquisizione del titolo di studio, realizzato in tempi assai ristretti, e contratto di apprendistato, di durata ben più ampia. In questi casi gli apprendisti hanno ricevuto il titolo di studio mentre il contratto di apprendistato era ancora in essere.

Sulla base dell'incarico ricevuto dal Ministero del lavoro, l'Isfol sta portando avanti un programma di attività di supporto alla sperimentazione, finalizzate al monitoraggio e alla valutazione degli interventi. Tali attività si svolgono attraverso l'analisi della documentazione inviata dalle Regioni relativa anche ai risultati di alcune azioni di sistema condotte a livello locale, la promozione di indagini specifiche sui partecipanti intesi come apprendisti e imprese, oltre che studi di caso sulle esperienze più significative.

Degli esiti di tali attività e quindi dei risultati raggiunti dalla sperimentazione attivata dal Ministero del lavoro si darà conto in un prossimo rapporto dedicato.

CAPITOLO 5

L'IMPLEMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE AD OPERA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME

Abstract

Il quadro dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante ad opera delle Regioni e delle province Autonome nel periodo gennaio 2007 – giugno 2008 ha visto solo limitate modifiche: due Regioni hanno approvato una legge sull'apprendistato professionalizzante e altre due hanno completato il processo con l'emanazione di regolamenti attuativi. Dunque, alla vigilia dell'approvazione del decreto-legge n. 112/08 il numero di Regioni che hanno completato la definizione degli atti di regolamentazione necessari per l'attuazione del d.lgs. 276/03 si attesta a nove amministrazioni; a queste devono aggiungersi altre sei istituzioni territoriali, in cui perdura una implementazione del sistema dell'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. 276/03 attraverso atti amministrativi.

Con riferimento a quanto finora emanato dalle Regioni e Province Autonome si deve rimarcare la varietà delle soluzioni adottate dalle diverse amministrazioni, insieme alle organizzazioni datoriali e sindacali territoriali, che certamente è il risultato delle diverse storie, delle diverse configurazioni dei sistemi produttivi, del peso delle relazioni industriali e della strutturazione e del consolidamento dei sistemi di formazione professionale.

Seguendo e ampliando l'approfondimento svolto in occasione del precedente rapporto di monitoraggio, si presenta l'analisi comparativa delle regolamentazioni emanate fino ad ora da Regioni e Province Autonome con riferimento ad alcuni aspetti individuati come strategici a delineare il contesto normativo disegnato a livello locale, quali: le procedure di assunzione e definizione del piano formativo individuale; la regolamentazione della formazione formale; l'organizzazione dell'offerta di formazione esterna; la regolamentazione della formazione formale in impresa. Ad ognuno di tali aspetti viene nel seguito dedicato un paragrafo di approfondimento, al quale segue un prospetto illustrativo di tutte le previsioni contenute nelle regolamentazioni regionali esaminate rispetto al tema specifico.

1. Il quadro dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante

Il Rapporto di monitoraggio relativo all'annualità 2005-06 evidenziava il progressivo avanzamento nell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante a livello territoriale. Le norme regionali emanate nel corso del 2006 e nei primi mesi del 2007 facevano segnalare «un netto avanzamento rispetto alla situazione illustrata nel precedente rapporto di monitoraggio³² ...», sia per quanto riguarda la definizione delle regolamentazioni attuative da parte delle Regioni e delle Province Autonome, sia sul fronte della contrattazione collettiva».

Alla luce dei risultati illustrati nel presente monitoraggio in relazione all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante ad opera delle Regioni e delle province Autonome alla data del 30 giugno 2008, sembra invece di rilevare un rallentamento nei processi di regolamentazione a livello territoriale. Infatti, nel periodo gennaio 2007 – giugno 2008 il quadro dell'attuazione ha visto solo limitate modifiche: due Regioni hanno approvato una legge sull'apprendistato professionalizzante e altre due hanno completato il processo con l'emanazione di regolamenti attuativi. Dunque, alla vigilia dell'approvazione del decreto-legge n. 112/08 il numero di Regioni che hanno completato la definizione degli atti di regolamentazione necessari per l'attuazione

³² Cfr. ISFOL, “La transizione dall'apprendistato agli apprendistati”, I libri del FSE, giugno 2006

del d.lgs. 276/03 si attesta a nove amministrazioni; a queste devono aggiungersi altre sei istituzioni territoriali, in cui perdura una implementazione del sistema dell'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. 276/03 attraverso atti amministrativi.

Un bilancio complessivo del processo di implementazione non può non sottolineare che il ritardo con cui si procede all'implementazione a livello territoriale di istituti definiti a livello nazionale - anche se i numeri indicano una non completa ma certamente ampia disponibilità dello strumento sul territorio - mette in evidenza una "scollatura" fra i due livelli istituzionali e decisionali che rappresenta certamente una criticità.

Con riferimento a quanto finora emanato dalle Regioni e Province Autonome in materia di apprendistato professionalizzante si deve rimarcare la varietà delle soluzioni adottate dalle diverse amministrazioni, insieme alle organizzazioni datoriali e sindacali, che certamente è il risultato delle diverse storie, delle diverse configurazioni dei sistemi produttivi, del peso delle relazioni industriali e della strutturazione e del consolidamento dei sistemi di formazione professionale; solo che tale varietà viene sempre più avvertita come "eccessiva" da parte del sistema produttivo. Infatti, una delle maggiori critiche avanzate dalle organizzazioni in particolare di rappresentanza dei datori di lavoro riguarda la disomogeneità degli approcci e delle procedure che si traduce in maggiori costi per quelle imprese di maggiori dimensioni, plurilocalizzate o organizzate con reti nazionali.

Rimangono inoltre non risolte tutte quelle criticità collegate alla diversa interpretazione delle norme nazionali e della responsabilità dei soggetti in campo, al fine di chiarire quali siano i soggetti titolari dei diversi ambiti di regolamentazione e quindi quali disposizioni debbano considerarsi vincolanti. Ma la questione di fondo - che rimane spesso inespressa - riguarda l'effettività e l'efficacia della formazione. I risultati conseguiti in questi anni dimostrano che una quota importante di giovani assunti con contratto di apprendistato rimane fuori dal sistema pubblico di offerta di formazione³³; l'estensione alle imprese della possibilità di erogare la formazione formale all'interno non sembra al momento aver consentito di fare significativi passi avanti su questo fronte, anche se l'implementazione dell'art. 49 non è ancora completata sull'intero territorio nazionale, né è stata avviata una qualche procedura sistematica per la rilevazione dell'attività svolta all'interno delle imprese al di fuori del sistema pubblico. Infine, sembrano ancora del tutto episodici e limitati a poche aree del Paese gli interventi di valutazione dell'efficacia della formazione erogata.

Facendo ricorso alle macro-categorie già utilizzate nel passato, che analizzano il percorso seguito per rendere operativa la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, il successivo **Quadro n. 3** illustra il dettaglio per Regione dello stato di avanzamento nell'implementazione dell'art. 49 del d.lgs. 276/03, con riferimento all'arco temporale che va fino al 30 giugno 2008: come anticipato, le novità rispetto al precedente Rapporto risultano limitate e si riferiscono solo al processo di regolamentazione per via legislativa.

³³ Cfr. nota 4 del capitolo 2.

Quadro 3. Schema esemplificativo dello stato di avanzamento delle Regioni nella definizione della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (aggiornamento al 30 giugno 2008)

1. Regolamentazione per via <u>legislativa</u>	<i>a. Regioni che hanno varato la legge e gli atti di regolamentazione</i>	Piemonte, Provincia di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Puglia, Sardegna
	<i>b. Regioni che hanno varato la legge e stanno definendo gli atti di regolamentazione</i>	Lombardia, Umbria, Molise, Provincia di Trento, Basilicata
	<i>c. Regioni in cui è in corso l'iter per l'approvazione della legge di regolamentazione</i>	Veneto, Campania, Calabria
2. Regolazione per via <u>amministrativa</u>	<i>d. Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali per tutti i settori con CCNL rinnovato</i>	Valle d'Aosta, Provincia di Trento, Veneto, Liguria, Abruzzo, Campania
	<i>e. Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali in settori specifici</i>	Lombardia, Sicilia

Infatti, al gruppo di Regioni per le quali il processo di regolamentazione può dirsi compiuto, dal momento che alla emanazione di una legge regionale ha fatto seguito anche la definizione di una regolamentazione secondaria che ha consentito di dare piena attuazione alla prima, si sono aggiunte le Regioni Piemonte e Lazio. Nel marzo del 2008 la legge sull'apprendistato professionalizzante della Regione Molise è stata approvata e pubblicata e si attende ora la definizione della regolamentazione attuativa; stesso discorso vale per la legge sull'apprendistato della Regione Umbria, pubblicata nello scorso giugno 2007. Inoltre, nella Regione Calabria la Giunta ha presentato una proposta di legge attualmente al vaglio del Consiglio.

Nessuna novità si registra invece rispetto alla modalità di attuazione dell'apprendistato professionalizzante che già in passato è stata definita "via sperimentale", ovvero quella modalità di implementazione dello strumento attraverso atti amministrativi, regolamentazioni o progetti che hanno i caratteri della sperimentale e transitorietà, ovvero che rappresentano una prima elaborazione che si vuole sottoporre a verifica per un certo periodo, su un numero di settori più o meno ampio, prima di riprodurla a regime. Questo canale di attuazione è infatti destinato ad esaurirsi, soprattutto dopo che la legge n. 80/05 ha dichiarato la necessità di una attuazione del d.lgs. 276/03 sulla base di una legge regionale. Eppure, la spinta ricevuta in prima battuta per una attuazione per questa via fa sì che questo gruppo di Regioni sia composto ancora da nove amministrazioni, di cui cinque hanno parallelamente in corso la definizione di una normativa regionale. D'altro canto, i tempi lunghi necessari per l'approvazione di tali leggi a livello territoriale rendono molto lente le uscite da questo gruppo. Il presente rapporto infatti registra il passaggio dal secondo al primo macro-gruppo solo della Regione Lazio.

Pertanto, analizzando il **quadro n. 3** risulta che il processo di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. 276/03 è compiuto solo in nove Regioni. Il gruppo 1.a infatti comprende alcune amministrazioni che già nel 2005 avevano avviato l'apprendistato professionalizzante: Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche. Le altre hanno reso operativa la nuova tipologia di contratto attraverso regolamentazioni completate nel corso del 2006 (prov. di Bolzano, Puglia, Sardegna), del 2007 (Lazio) e del 2008 (Piemonte).

Va precisato che nel **quadro n. 3** l'operatività dell'apprendistato professionalizzante è riferita alla possibilità di utilizzare il contratto per le assunzioni, in quanto la Regione ha definito le norme generali e le procedure per l'attivazione dei rapporti di lavoro, oltre che le norme generali per la realizzazione della formazione. D'altro canto nel gruppo 1.b si collocano invece cinque Regioni che hanno approvato una legge regionale di disciplina dell'apprendistato, la cui entrata in vigore è rinviata alla definizione delle successive norme attuative di dettaglio.

Perfettamente assimilabili da un punto di vista sostanziale alle Regioni del gruppo 1.a sono quei territori in cui è in corso una attuazione transitoria e sperimentale dell'apprendistato professionalizzante. Anche in questo caso la Regione, con l'intesa delle parti sociali, ha definito sia norme relative alle modalità di avvio dei contratti di apprendistato professionalizzante che di attuazione della formazione; la differenza rispetto al gruppo 1.b è nella mancanza del requisito formale dell'approvazione di un provvedimento con forza di legge, sostituito da deliberazioni amministrative di Giunta.

È il caso, ad esempio, della Lombardia³⁴, regione che vanta il numero più elevato di apprendisti occupati, che ha promosso e reiterato numerose iniziative sperimentali su singoli settori/comparti: imprese del terziario, sistema Confindustria, settore creditizio e finanziario. Nel settembre 2006 la Regione ha definito una legge complessiva sul mercato del lavoro e poi nell'agosto del 2007 una legge sul sistema educativo di istruzione e formazione, entrambe che rinviavano alla Giunta regionale la definizione della regolamentazione per l'apprendistato; tale regolamentazione è in via di elaborazione, mentre proseguono le sperimentazioni. Nel Veneto, è dal novembre del 2006 che la Giunta regionale ha presentato un progetto di legge regionale sul mercato del lavoro che ancora non ha trovato approvazione da parte del Consiglio; nel frattempo, la piena operatività dell'apprendistato professionalizzante e del relativo sistema formativo è garantita da un accordo territoriale con le organizzazioni datoriali e sindacali, rivisitato nel novembre del 2007. Allo stesso modo, la Campania ha emanato a maggio 2006 una deliberazione della Giunta regionale che promuove l'avvio di una regolamentazione sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante, estesa a tutti i settori per i quali i CCNL abbiano definito la disciplina di competenza, in attesa che sia completato l'iter del disegno di legge regionale recante il "Testo unico in materia di Lavoro e Formazione Professionale".

Il successivo Quadro n. 4 propone l'elenco dei principali provvedimenti emanati dalle Regioni e dalle Province autonome per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante fino al 30 giugno 2008.

Quadro 4. Elenco dei principali provvedimenti adottati dalle Regioni per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del d.lgs. n. 276/03

Regioni	Atti	Descrizione
Piemonte	<i>Gennaio 2007</i> <i>Luglio 2007</i> <i>Novembre 2007</i> <i>Gennaio 2008</i>	Approvata la legge regionale n. 2 di disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato Con DGR 66-6528 viene approvato l'Atto di indirizzo "Primi provvedimenti attuativi della legge regionale n. 2/2007" La DD n. 73 detta le disposizioni operative per l'attuazione della legge La DGR 20-8054 detta gli indirizzi per l'organizzazione della formazione
Valle d'Aosta	<i>Agosto 2005</i> <i>Dicembre 2005</i> <i>Aprile 2006</i>	La Giunta Regionale con DGR n. 2526/05 recepisce il Protocollo d'Intesa siglato tra Amministrazione regionale e Parti Sociali per l'apprendistato professionalizzante. Con DGR n. 4574 la Regione approva gli strumenti, le procedure e le attività per l'attuazione del Protocollo per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante. Con DGR n. 1046 la Regione promuove una sperimentazione mirata della formazione formale all'interno delle imprese
Lombardia	<i>Novembre 2004</i>	Con DGR n. 7/19432 la Regione delibera l'avvio di sperimentazioni per l'Apprendistato professionalizzante. Sulla base di tale deliberazione fra il 2005 e il 2007 vengono approvate sperimentazioni nei settori: creditizio e finanziario (ABI); terziario (Confcommercio, Confesercenti, Associazione Lombarda Cooperative di Consumatori - A.L.C.C. - Legacoop, Federconsumo Lombardia - Confcooperative Lombardia, Associazione Italiana Cooperative di Consumo - A.G.C.I., Associazione Nazionale Cooperative fra Dettaglianti - A.N.C.D. e Filcams-CGIL Fisascat-CISL Uiltucs-Uil); imprese aderenti a Confindustria

³⁴ La Regione aveva approvato nel novembre 2004 un deliberazione di Giunta n. 7/19432 che prevedeva la definizione in via transitoria di sperimentazioni per favorire la costruzione della regolamentazione a regime dell'apprendistato professionalizzante.

	<p><i>Settembre 2006</i></p> <p><i>Agosto 2007</i></p>	<p>Approvata la legge regionale n. 22 su "Il mercato del lavoro in Lombardia" che all'art. 20 detta disposizioni per la regolamentazione dei profili formativi per l'apprendistato</p> <p>Approvata la legge regionale n. 19 recante "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione" che all'art. 21 detta disposizioni per la regolamentazione dei requisiti dei percorsi di apprendistato.</p>
Prov. Bolzano	<p><i>Marzo 2006</i></p> <p><i>Luglio 2006</i></p> <p><i>Novembre 2006</i></p>	<p>Viene approvata la legge provinciale n. 2 recante "Ordinamento dell'apprendistato"</p> <p>Approvazione dei requisiti che devono possedere le imprese per assumere degli apprendisti</p> <p>È approvata la DGP n. 4189 contenente la lista delle professioni oggetto di apprendistato e i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi</p>
Prov. Trento	<p><i>Luglio 2005</i></p> <p><i>Ottobre 2006</i></p>	<p>Viene siglato tra la P. A. e le Parti Sociali il Protocollo d'Intesa per la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato.</p> <p>Approvata la legge provinciale n. 6 recante "Disciplina della formazione in apprendistato"</p>
Veneto	<p><i>Gennaio 2005</i></p> <p><i>Novembre 2006</i></p> <p><i>Ottobre 2007</i></p>	<p>Con DGR n. 197 del 28.01.05 la Regione emana i primi indirizzi operativi per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.</p> <p>La Giunta regionale approva il DDL sul lavoro e ne avvia l'iter per l'approvazione da parte del Consiglio Regionale.</p> <p>Interviene un nuovo accordo territoriale che riforma in parte quello del gennaio 2005 e che porta ad una revisione del modello operativo per l'apprendistato professionalizzante nella Direttiva 2008 (DGR 3434/07)</p>
Friuli Venezia Giulia	<p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Novembre 2005</i></p> <p><i>Agosto 2006</i></p>	<p>Con la Legge Regionale n. 18 del 09.08.05 la Regione stabilisce di disciplinare l'apprendistato attraverso un proprio Regolamento.</p> <p>Con DGR n. 2938 la Regione approva il Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante.</p> <p>Con DGR n. 2023 la Regione approva il Repertorio dei profili formativi.</p>
Liguria	<p><i>Novembre 2004</i></p> <p><i>Dicembre 2004</i></p> <p><i>Gennaio 2006</i></p> <p><i>Aprile 2007</i></p>	<p>Con DGR n. 1296 la Regione avvia, in fase transitoria e sperimentale, l'apprendistato professionalizzante. Vengono forniti i primi indirizzi applicativi.</p> <p>Con DGR n. 1540 la Regione avvia il progetto "Sperimentazione apprendistato professionalizzante" ed emana le linee di indirizzo, il progetto e gli avvisi di procedura di selezione dei soggetti attuatori relativi alla sperimentazione.</p> <p>Con legge regionale n. 1 viene disciplinato in via transitoria l'apprendistato professionalizzante confermando le modalità attuative della sperimentazione</p> <p>Con legge regionale n. 14 viene confermato il regime transitorio della disciplina dell'apprendistato</p>
Emilia Romagna	<p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Febbraio 2006</i></p> <p><i>Giugno 2006</i></p>	<p>La regione emana la nuova Legge Regionale n. 17 sull'occupazione che disciplina anche l'apprendistato.</p> <p>Con DGR n. 1256 la Regione approva disposizioni per la prima applicazione dell'apprendistato professionalizzante</p> <p>Con DGR n. 236 viene approvato il documento "La formazione degli apprendisti in ER" che contiene il quadro di riferimento per la formazione</p> <p>Con DGR n. 881 viene approvato il Catalogo Regionale dell'offerta per l'apprendistato</p>
Toscana	<p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Marzo 2005</i></p>	<p>La Regione emana la nuova Legge Regionale n. 20 di modifica della precedente legge regionale in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro. Con la nuova legge viene introdotta la nuova regolamentazione sull'apprendistato.</p> <p>Con DPGR n. 22/R viene emanato il nuovo regolamento sull'apprendistato.</p> <p>Con DGR n. 427 la Regione definisce ulteriormente gli aspetti dell'apprendistato professionalizzante, come il ricorso al Sistema delle Qualifiche Regionale per la stesura del PFI.</p>

	Luglio 2005 Gennaio 2007	Con DGR n. 706 la Regione definisce la procedura per l'approvazione dei profili formativi. Con DGR n. 7 vengono definiti indirizzi per il raccordo tra la normativa regionale e i contratti collettivi
Umbria	Febbraio 2005 Luglio 2005 Maggio 2007	Con DGR n. 325 la Regione approva lo schema di accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante da stipulare nei settori il cui CCNL abbia già regolamentato l'istituto. La Regione stipula con le Parti Sociali un accordo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nei settori terziario, distribuzione e servizi, cooperative, valicato con DGR 1263. È approvata la legge regionale n. 18 recante "Disciplina dell'apprendistato"
Marche	Gennaio 2005 Agosto 2005	Con la nuova L. R. n. 2/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" la Regione recepisce le tre nuove tipologie di apprendistato ex D. Lgs n. 276/03. Con DGR n. 976 la Regione approva l'"Accordo per la disciplina operativa dell'apprendistato professionalizzante" stipulato con le Parti Sociali.
Lazio	Agosto 2006 Luglio 2007 Settembre 2007	Viene emanata la legge regionale n. 9 recante "Disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato" Approvazione del Regolamento regionale n. 7 Con DGR n. 727 viene approvato il Repertorio regionale dei profili per l'apprendistato
Abruzzo	Febbraio 2005 Giugno 2005	La Regione sottoscrive con le Parti Sociali un Accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante. Con DGR n. 583 (poi integrata dalla DGR n. 791) la Regione emana gli Indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante nei settori il cui CCNL abbia già regolamentato l'istituto.
Molise	Febbraio 2008	Viene approvata la legge n. 3 recante "Disciplina regionale dell'apprendistato"
Campania	Febbraio 2006 Maggio 2006 Settembre 2006	Con DGR n. 160 la Regione adotta "Indirizzi operativi per una prima sperimentazione" Con Decreto Dirigenziale n. 78 vengono approvati gli indirizzi operativi per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante Approvato dalla Giunta il DDL "Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di Lavoro e Formazione professionale per la promozione della Qualità del lavoro"
Puglia	Novembre 2005 Luglio 2006 Dicembre 2006	Con la nuova L. R. n. 13 viene regolamentato il nuovo istituto dell'apprendistato professionalizzante. Viene emanata la DGR n. 1125 contenente le Linee guida per l'attuazione della legge regionale n. 13/2005 Con la L.R. n. 40 vengono apportate modifiche alla l.r. n. 13/2005.
Basilicata	Dicembre 2005 Novembre 2006 Maggio 2007	Con DGR n. 2633 la Regione emana disposizioni transitorie per l'attuazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante in attesa della legge regionale Viene approvata la legge regionale n. 28 recante "Disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato" Con DGR 634 vengono adottati i primi provvedimenti attuativi relativi agli standard formativi e all'adozione del piano formativo individuale
Calabria	Giugno 2006 Agosto 2007	Nelle more della definizione della legge regionale la Regione recepisce l'intesa sull'apprendistato professionalizzante contenuta nel contratto per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane. La Giunta approva il disegno di legge n. 228 recante profili formativi in materia di apprendistato professionalizzante.

Sicilia	<i>Ottobre 2004</i>	La Regione sottoscrive con le Parti Sociali un Protocollo d'Intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato.
	<i>Novembre 2004</i>	La nuova L. R. n. 15 attribuisce all'Assessorato per il lavoro la regolamentazione dei profili formativi.
	<i>Gennaio 2005</i>	Con Decreto dell'Assessore regionale del lavoro la Regione approva il Protocollo d'intesa stipulato ad ottobre con le Parti Sociali.
Sardegna	<i>Dicembre 2005</i>	La nuova L. R. n. 20 sull'occupazione stabilisce la prossima regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge.
	<i>Febbraio 2006</i>	Con DGR 8/15 la Regione definisce gli indirizzi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>Aprile 2006</i>	Con decreto Assessorile viene emanata la Direttiva 2006 contenente ulteriori specifiche per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante

2. Le regolamentazioni regionali a confronto

Nell'implementazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03 le Regioni, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali del territorio, hanno dato vita ad un insieme di regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante che non sempre sembrano procedere in una stessa direzione e talora appaiono rinviare ad interpretazioni diverse della norma nazionale di definizione dell'apprendistato professionalizzante.

Seguendo e ampliando l'approfondimento svolto in occasione del precedente rapporto di monitoraggio³⁵, si presenta l'analisi comparativa delle regolamentazioni emanate fino ad ora da Regioni e Province Autonome con riferimento ad alcuni aspetti individuati come strategici a delineare il contesto normativo disegnato a livello locale. Tali aspetti fanno riferimento non solo alle definizioni e regolamentazioni adottate per garantire lo svolgimento della formazione nell'apprendistato, ma anche alle procedure definite per l'attivazione dei contratti.

Gli elementi sui quali si concentrerà l'analisi comparativa fra le diverse regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante sono i seguenti:

- a) procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale;
- b) la regolamentazione della formazione formale: durata, articolazione e responsabilità della formazione;
- c) l'organizzazione dell'offerta di formazione esterna;**
- d) la regolamentazione della formazione formale in impresa.**

Ad ognuno di tali aspetti viene nel seguito dedicato un paragrafo di approfondimento, al quale segue un prospetto illustrativo di tutte le previsioni contenute nelle regolamentazioni regionali esaminate rispetto al tema specifico. La disciplina relativa alla figura del tutor aziendale sarà invece oggetto di analisi nel capitolo 7, in cui verranno anche presentati alcuni modelli di formazione elaborati sul territorio da soggetti istituzionali e parti sociali.

L'analisi che segue tiene conto di tutte le regolamentazioni operative nelle Regioni e Province Autonome, a prescindere dalla modalità – via legislativa o amministrativa - individuata per l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante. Pertanto, l'analisi fa riferimento ai gruppi di Regioni individuati nel Quadro 3 che hanno varato la legge e i relativi atti di regolamentazioni oppure che hanno definito una disciplina transitoria e sperimentale dell'istituto tramite atti amministrativi; rispetto a quanto presentato nel precedente rapporto, l'analisi tiene conto degli ulteriori provvedimenti emanati nell'intervallo trascorso fino al 30 giugno 2008. Inoltre, per gli aspetti già definiti, l'analisi considera anche quelle Regioni che hanno emanato una legge

³⁵ Cfr. Isfol, *L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali*, I Libri del FSE, ottobre 2007, capitolo 5.

regionale e sono in attesa di definire i relativi atti di regolamentazione secondaria. Non sono, invece, state prese in esame nell'analisi di dettaglio le sperimentazioni in corso ormai solo in qualche Regione, limitate a specifici settori e realizzate sulla base di intese con le organizzazioni datoriali e sindacali di categoria.

Per analizzare gli aspetti individuati nell'ambito delle regolamentazioni regionali sono stati considerati i diversi atti emanati, riportati nel **Quadro n. 4** inserito nel precedente paragrafo.

Una annotazione preliminare è necessaria in relazione alla regolamentazione emanata dalla Provincia di Bolzano (l.p. n. 2/2006), che segue un approccio molto particolare frutto del "compromesso" fra il modello tradizionale di apprendistato del territorio alto-atesino con le previsioni del d.lgs. 276/03. Ne è scaturita una regolamentazione assolutamente originale sia nelle tipologie di apprendistato previste, che nelle norme specifiche, nell'ambito della quale conserva una posizione strategica quella forma di apprendistato per la prima qualificazione dei giovanissimi che hanno assolto l'obbligo di istruzione, con strutturazione molto simile al modello duale tedesco e quindi previsione di una formazione esterna realizzata presso una scuola professionale. Risultano invece ancora in via di definizione i contorni dell'apprendistato di tipo b), ovvero di quello destinato a chi ha già conseguito una prima qualificazione, che dovrebbe assumere caratteristiche più simili all'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del d.lgs. 276/03.

Per informazioni più di dettaglio sulla regolamentazione dell'apprendistato nella Provincia di Bolzano si rinvia alla scheda contenuta **nella sezione dedicata del presente volume**.

3. L'accensione dei contratti di apprendistato professionalizzante come prefigurata nelle regolamentazioni regionali

L'introduzione dello strumento del Piano Formativo Individuale da allegare al contratto di assunzione di un apprendista ad opera del d.lgs. 276/03, e in generale la nuova regolamentazione della formazione in relazione all'apprendistato professionalizzante, hanno stimolato le Regioni e le Province Autonome a definire procedure specifiche e la relativa modulistica per la gestione delle assunzioni di apprendisti. Tali procedure generalmente si applicano alle assunzioni con le tre tipologie di apprendistato definite dal d.lgs. 276/03.

L'art. 49, comma 4, lett. a), del d.lgs. 276/03 prevede che il contratto di assunzione dell'apprendista contenga il Piano formativo individuale; le Regioni hanno individuato in tale Piano uno strumento strategico per valorizzare il ruolo formativo dell'apprendistato ed hanno quindi previsto che esso sia soggetto ad una verifica *ex ante*, al fine di garantire la coerenza del percorso formativo previsto per l'apprendista con il profilo formativo di riferimento definito dalla Regione.

In questo senso le amministrazioni si sono inserite in una linea che è stata tracciata per la prima volta nell'ambito del contratto collettivo per le imprese del settore terziario distribuzione e servizi³⁶, che affida agli Enti Bilaterali il compito di esprimere un parere preliminare di conformità sui piani predisposti dalle imprese, prima di procedere alla stipula del contratto. Nella previsione dei contratti collettivi si tratta di un ruolo molto ampio di verifica, che attiene al rispetto in generale della disciplina contrattuale in materia di apprendistato, compreso i programmi di formazione indicati dall'azienda ed i contenuti del piano formativo. Le Regioni, invece, hanno generalmente limitato la procedura alla verifica di conformità del piano formativo individuale rispetto al profilo formativo definito.

La procedura definita dalle Regioni d'intesa con le parti sociali regola tale verifica e di conseguenza le modalità per l'effettuazione delle comunicazioni di assunzioni secondo linee che oresentano differenze territoriali, come si rileva dai successivi **Quadri n. 5 e n. 6**: il **quadro n. 5** con la descrizione sintetica dei passaggi necessari per l'assunzione e il **quadro n. 6** con una analisi comparativa delle procedure regionali.

³⁶ Si fa riferimento al CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004, al CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004 e al CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004. Come si vedrà meglio nel **successivo capitolo 6**, anche altri contratti collettivi hanno previsto tale ruolo degli Enti Bilaterali di validazione del PFI.

Preliminarmente occorre segnalare che non in tutte le regolamentazioni emanate è stato previsto tale passaggio di verifica del piano formativo individuale: nessuna previsione in tal senso è stata assunta in Piemonte, Emilia Romagna e Toscana, anche se per quanto riguarda il Piemonte occorre sottolineare che il sistema informatico predisposto per effettuare le comunicazioni di assunzione e quindi per compilare il Piano formativo non consente di introdurre profili o competenze diversi da quanto standardizzato nel Repertorio regionale. Il Friuli Venezia Giulia ha limitato la verifica ad una regolarità formale di compilazione del piano formativo individuale.

Alcune Regioni hanno spostato l'oggetto della verifica dal Piano Formativo Individuale Generale che deve essere allegato al contratto di assunzione a quello di Dettaglio (Val d'Aosta, Veneto). Infatti, sulla scia di quanto previsto dalla Circolare del Ministro del lavoro n. 40/2004, otto amministrazioni fra quelle esaminate hanno introdotto un secondo strumento di definizione del percorso formativo dell'apprendista, ossia un piano formativo individuale di dettaglio. Generalmente, infatti, il piano formativo allegato al contratto viene compilato in maniera piuttosto automatica e standardizzata, senza possibilità di approfondire e dettagliare il percorso di formazione in cui sarà inserito l'apprendista; inoltre, l'idea di poter progettare un percorso formativo individuale di durata pluriennale si scontra con una logica della programmazione formativa rispettosa dei tempi individuali di apprendimento, determinati anche dai contesti in cui si viene inseriti. Il piano di dettaglio consentirebbe invece di tener conto, nel quadro di un riferimento temporale generalmente pari ad un anno, di tale processo di maturazione nonché delle effettive possibilità di formazione espresse dal territorio.

Proprio in virtù della maggiore complessità richiesta dalla elaborazione del piano di dettaglio, le Regioni hanno previsto talora un servizio di supporto alle imprese, affidato a strutture accreditate. Tale servizio può essere obbligatorio (Val d'Aosta), facoltativo (Liguria e Lazio), oppure limitato solo ad una parte dell'utenza potenziale, ossia quella selezionata per partecipare all'offerta di formazione messa a disposizione dalla Regione (Veneto).

Una differenza fra le previsioni adottate dalle Regioni di concerto con le Parti sociali riguarda il momento in cui avviene la verifica di conformità. Generalmente nelle regolamentazioni regionali la verifica avviene dopo che il contratto è stato stipulato e comunque in tempi brevissimi, in modo da garantire la possibilità di modifica entro il periodo di prova. Una verifica del piano formativo individuale preliminare all'assunzione è prevista solo per Lazio e Sardegna; la provincia di Trento richiede una verifica preventiva solo nel caso in cui il contratto di apprendistato professionalizzante faccia riferimento ad una figura professionale non prevista nel Repertorio provinciale. Tutte le Regioni invece si sono uniformate al principio di silenzio-assenso per comunicare gli esiti della procedura di verifica.

Una differenza si riscontra talora anche rispetto ai soggetti cui è affidata la verifica di conformità. Quasi sempre tale ruolo è stato attribuito a soggetti di natura pubblica. Più frequentemente si tratta dei servizi per l'impiego, che ricevono la comunicazione di assunzione e il piano formativo individuale e verificano la conformità di quest'ultimo ai profili regolamentati. Talora nell'ambito dei servizi per l'impiego tale compito è affidato a specifiche commissioni per il lavoro, operanti a livello provinciale (Marche, Lazio). In altri casi la verifica di conformità è svolta da gruppi tecnici, variamente denominati, che hanno una composizione tripartita essendo composti da rappresentanti istituzionali e delle parti sociali (Prov. Trento, Campania).

Solo nel Lazio e in Sardegna sembrerebbe confermato pienamente il meccanismo contrattuale, che obbliga tutte le imprese che applicano uno dei CCNL del terziario ad esperire la procedura come lì disciplinata; nelle Marche il passaggio agli Enti bilaterali per la verifica è comunque obbligatorio, ma realizzato dopo che sono stati avviati i contratti; in tutti gli altri casi il ruolo degli Enti Bilaterali viene recuperato come eventuale, a scelta dell'impresa, o in affiancamento al soggetto istituzionale comunque titolare della verifica, quando non viene del tutto eliminato.

In proposito il Ministero del lavoro aveva a suo tempo assunto una posizione molto forte affermando, nella circolare n. 40/2004, che *«in mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale. Non potranno altresì essere considerate legittime, neppure ai sensi dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003, le norme dei contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto di apprendistato alla iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore»*.

Si discosta da quanto finora esaminato la regolamentazione della Provincia di Bolzano, che attua invece una verifica preventiva sull'azienda che intende assumere apprendisti. Solo quelle imprese che possono definirsi

“formative”, ossia che hanno i requisiti in termini di strutture, organizzazione e contenuti del lavoro, professionalità o disponibilità a far partecipare l'apprendista ad attività formative integrative possono essere autorizzate dalla Provincia ad assumere gli apprendisti. Si tratta di una forma di accreditamento ben diversa da quella che sarà poi esaminata in relazione alla capacità formativa delle imprese di realizzare la formazione formale all'interno; nel caso della provincia di Bolzano, infatti, le imprese autorizzate devono comunque far partecipare l'apprendista alla formazione prevista dalla scuola professionale e realizzare all'interno il percorso formativo stabilito dai cosiddetti “quadri aziendali” definiti dalla Provincia.

Le modifiche apportate dalla legge n. 296/06 (legge finanziaria per il 2007) alla precedente legge n. 608/1996 hanno avviato un processo di ridefinizione dei termini e delle modalità per l'effettuazione delle comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro devono trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro; tali norme riguardano in via generale pure l'attivazione dei contratti di apprendista, anche se in tal caso continuano a valere le diverse discipline individuate a livello regionale, dettate dalla necessità di tenere conto della natura formativa di questa tipologia di lavoro. Pertanto, rispetto all'apprendista non è possibile il ricorso all'accentramento³⁷.

In questo contesto l'avvio del sistema delle CO, messo a regime a partire dallo scorso 1 marzo 2008, ha comportato una revisione delle procedure per l'avvio degli apprendisti, che talora hanno previsto la possibilità di effettuare per via telematica, oltre alla comunicazione di assunzione, anche la compilazione del piano formativo individuale e della dichiarazione di capacità formativa.

Quadro 5. Procedure per l'assunzione ed elaborazione del piano formativo individuale

Regione	Adempimenti per l'assunzione
Piemonte	Insieme alla comunicazione di assunzione l'impresa compila l'eventuale modulo per la dichiarazione di capacità formativa e il PFI generale. La procedura informatica consente una elaborazione del PFI solo a partire da quanto standardizzato nel Repertorio. Il Piano di Dettaglio può essere predisposto contestualmente al PFIG o comunque prima dell'avvio della formazione formale: entro 15 gg. se esterna, entro 5 gg. se realizzata all'interno.
Valle d'Aosta	Contestualmente alla comunicazione di assunzione l'impresa predispone il PFIG e seleziona l'Agenzia formativa di riferimento con cui predispone il PFID, da inviare alla Regione entro 30 gg dall'assunzione, con eventuale Autodichiarazione di capacità formativa. L'Ufficio apprendista della Regione, in collaborazione con gli Enti Bilaterali qualora previsto dalla contrattazione collettiva, verifica la coerenza del <u>Piano Formativo Individuale di dettaglio</u> . La valutazione avviene con cadenza quindicinale e la comunicazione all'impresa avviene entro 30 giorni dalla presentazione.
Lombardia	La procedura per l'assunzione segue la disciplina generale relativa alle assunzioni di lavoratori dipendenti. Per gli aspetti relativi alla formazione, compreso la compilazione del PFI, valgono le disposizioni dettate da ciascun CCNL.

³⁷ In seguito alle modifiche apportate alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante dalla legge n. 133/08, di conversione del DL 112/08, le imprese che scelgono una formazione esclusivamente aziendale regolamentata dai contratti collettivi possono far ricorso all'istituto dell'accentramento. Cfr. Nota Circolare del Ministero del lavoro – Direzione Generale dell'Innovazione Tecnologica e la Comunicazione del 17/9/2008

Prov. di Bolzano	<p>L'assunzione di un apprendista è notificata dall'impresa all'Ufficio del lavoro entro 10 gg dall'assunzione. Entro 30 gg dall'assunzione il datore di lavoro trasmette copia del contratto, stipulato su un modello provinciale, all'Ufficio apprendistato.</p> <p>Per assumere apprendisti l'azienda necessita di un'autorizzazione rilasciata dalla Provincia sulla base delle seguenti condizioni:</p> <p>a) il datore di lavoro o la persona incaricata della formazione abbia specifiche competenze professionali e formative individuate dalla Provincia;</p> <p>b) l'azienda offra adeguate condizioni, sia tecniche che organizzative;</p> <p>c) il datore di lavoro si impegni a garantire, laddove vi fosse la necessità, la formazione integrativa tramite la formazione extra- oppure interaziendale.</p> <p>L'autorizzazione si riferisce ad una o più professioni oggetto d'apprendistato ed ha validità illimitata. In caso di aziende il cui titolare o addetto alla formazione sia in possesso di un diploma di maestro artigiano, di tecnico del commercio o di maestro nel settore alberghiero, si considerano soddisfatte le condizioni minime per l'assunzione.</p>
Prov. di Trento	<p>Entro 5 gg dall'assunzione il PFI deve pervenire alla Commissione tecnica presso l'Agenzia del Lavoro per la verifica di conformità. La Commissione dà comunicazione di eventuali modifiche entro 30 giorni. È necessaria una autorizzazione <u>preventiva</u> da parte della Commissione tecnica solo nel caso in cui l'azienda voglia assumere giovani per una figura professionale non prevista dal Repertorio provinciale.</p>
<i>Veneto</i>	<p>Alla comunicazione di assunzione effettuata per via informatica tramite l'applicativo CO_Veneto va allegato il PFI e l'eventuale autocertificazione di capacità formativa.</p> <p>Nel caso in cui l'apprendista sia beneficiario di un voucher per partecipare alla formazione esterna oppure l'impresa abbia dichiarato la capacità formativa, il PFI sarà seguito da un <u>Piano Formativo Individuale di Dettaglio</u>. Nella compilazione il datore di lavoro può avvalersi del supporto degli Organismi preposti alle azioni di accompagnamento. Il datore di lavoro invia il PFID, a propria scelta, alla Provincia competente o ad Enti/Organismi bilaterali, qualora previsto dai contratti collettivi, per la verifica di coerenza con il profilo formativo di riferimento. Successivamente l'Ente bilaterale trasmette il piano alla Provincia.</p>
Friuli Venezia Giulia	<p>La prima parte del PFI va inviata insieme alla comunicazione di assunzione, con eventuale dichiarazione di capacità formativa, anche tramite il sistema informatico AdeLine CO. Il Centro per l'impiego verifica la regolarità formale del PFI. Entro 90 gg dall'assunzione, e comunque prima dell'avvio in formazione dell'apprendista, il datore di lavoro, avvalendosi anche di un supporto tecnico gratuito, compila la <u>seconda parte del Piano Formativo</u>.</p>
Liguria	<p>Contestualmente alla comunicazione di assunzione l'impresa invia alla Provincia il PFI generale, con eventuale Dichiarazione sul possesso di capacità formativa. Il PFI è verificato dalle Province entro 30 gg con meccanismo di silenzio-assenso. Entro 60 gg l'impresa iscrive l'apprendista ai corsi individuati nel catalogo regionale e, in accordo con il soggetto formativo, compila il <u>Piano formativo individuale di dettaglio</u> che viene inviato alla Provincia entro altri 30gg per una valutazione di merito.</p>
Emilia Romagna	<p>Le comunicazioni di assunzione indirizzate al centro per l'impiego devono essere integrate con l'indicazione della qualifica del SRQ assunta a riferimento quale esito del percorso formativo o delle specifiche unità di competenza. Non è prevista alcuna verifica del PFI</p>
Toscana	<p>Il PFI è redatto dall'impresa sulla base del modulo predisposto dalla Regione ed è allegato al contratto di assunzione. I servizi per l'impiego svolgono, ove richiesto, attività di assistenza all'impresa e all'apprendista per la redazione dei PFI. Non è prevista alcuna verifica del PFI</p>
Umbria	<p>Da definire nell'ambito del Regolamento</p>
Marche	<p>Il piano formativo individuale va allegato al contratto di assunzione dell'apprendista e spedito entro 5gg dall'assunzione alla Commissione provinciale per il lavoro, o agli Enti bilaterali ove previsto dal CCNL. Questi hanno tempo 20 gg per rilasciare il parere di conformità sul PFI; vale il principio del silenzio-assenso.</p>
Lazio	<p>Alla comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, va allegato il parere di conformità rilasciato dall'Ente bilaterale territoriale, ove previsto dalla contrattazione collettiva, oppure dalla Commissione provinciale per il lavoro. Vale il principio di silenzio-assenso dopo 30gg dalla comunicazione.</p> <p>Il PFI generale viene articolato in un <u>piano formativo individuale di dettaglio</u> da aggiornare ogni anno. Tale PFID è predisposto entro 60 gg dalla stipula del contratto di apprendistato dall'impresa, che può avvalersi dell'assistenza di strutture appositamente individuate dalla Regione, e viene allegato al contratto di apprendistato</p>

Abruzzo	Entro 30 giorni dalla data di assunzione il datore di lavoro trasmette al Centro per l'impiego e alla Regione: - il contratto di apprendistato con il PFI generale e il relativo <u>piano individuale di dettaglio</u> ; - la dichiarazione di idoneità alla formazione formale interna o la convenzione con la struttura formativa accreditata per la formazione formale esterna; - il Curriculum personale del tutore. Il Centro per l'Impiego svolge funzioni di verifica sui contenuti dei piani formativi.
Molise	Da definire nell'ambito del Regolamento in via di approvazione
Campania	Il datore di lavoro invia il PFI, con eventuale dichiarazione di capacità formativa, al Centro per l'impiego e all'Osservatorio sull'Apprendistato della Regione Campania. L'Osservatorio sull'Apprendistato provvede alla valutazione della conformità del PFI al profilo formativo. Ove entro 15 gg dal ricevimento del PFI al datore di lavoro non venga fatta richiesta di modifiche, il piano deve intendersi approvato. Entro 6 mesi dalla stipula del contratto di apprendistato il datore di lavoro invia il <u>piano formativo individuale di dettaglio</u> , che contiene l'indicazione precisa e completa del percorso formativo dell'apprendista.
Puglia	Il PFI deve essere comunicato dal datore di lavoro al Centro per l'impiego entro 5 gg dalla stipula del contratto di apprendistato. I datori di lavoro possono allegare al PFI la valutazione di coerenza rilasciata dall'ente bilaterale cui l'impresa aderisce. I Centri per l'impiego verificano il PFI entro 7 gg dalla data di ricezione, trasmettendo alla Regione i PFI per i quali abbiano attestato la coerenza con i profili formativi.
Basilicata	Il datore di lavoro, entro il termine previsto dalla legge per la comunicazione dell'assunzione, richiede al Centro per l'Impiego il parere di conformità del PFI. Il parere si intende positivo in caso di mancata risposta entro i 20 gg successivi al ricevimento. In attesa del Regolamento è stato adottato un modello sperimentale di PFI.
Sardegna	Preventivamente all'assunzione il datore di lavoro è obbligato a richiedere il parere di conformità del PFI agli organismi bilaterali, oppure, nelle more del trasferimento delle competenze alle Province, provvederà l'Assessorato regionale al Lavoro. Entro 15 gg dalla richiesta di parere scatta il meccanismo del silenzio-assenso. Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista deve essere allegata copia del PFI, l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda o dell'ente bilaterale ovvero gli estremi dell'accreditamento dell'Agenzia formativa incaricata della formazione formale esterna, nonché gli estremi relativi alla validazione del PFI.

Quadro 6. Quadro sintetico degli adempimenti relativi alle assunzioni di apprendisti

Regioni	Adempimenti relativi al PFI	Piano di dettaglio	Verifica di conformità	Soggetto deputato a verifica
Piemonte	Da inviare insieme alla comunicazione di assunzione	Predisposto insieme al PFIG o comunque prima dell'avvio della formazione formale	Non prevista	-
Val d'Aosta	Da inviare insieme alla comunicazione di assunzione	da inviare alla Regione entro 30 gg dall'assunzione	Verifica del PFIG successiva all'assunzione	Ufficio apprendistato della Regione, in collaborazione con gli Enti Bilaterali se previsto dalla contrattazione collettiva
Lombardia	Secondo le disposizioni del CCNL	Secondo le disposizioni del CCNL	Secondo le disposizioni del CCNL	Secondo le disposizioni del CCNL
Prov. Bolzano	Il modello di contratto predisposto dalla Provincia contiene indicazioni sulla formazione	Non previsto	Verifica della capacità formativa dell'azienda preventiva all'assunzione	Provincia
Prov. Trento	Da inviare entro 5 gg dall'assunzione	Non previsto	successiva all'assunzione; preventiva in casi limitati	Commissione tecnica presso l'Agenzia del Lavoro
Veneto	Da inviare insieme alla comunicazione di assunzione	Da compilare in alcuni casi e inviare	Solo del PFIG e successiva all'assunzione	Provincia o Organismi bilaterali, se previsto dal CCNL
Friuli Venezia Giulia	Da inviare insieme alla comunicazione di assunzione	La seconda parte del PFIG da inviare entro 90gg	successiva all'assunzione limitata a regolarità formale	Centri per l'impiego
Liguria	Da inviare alla Provincia insieme alla comunicazione di assunzione	Da inviare alle Province entro 90 gg	Successiva all'assunzione	Province
Emilia Romagna	Da allegare al contratto di assunzione	Non previsto	Non prevista	-
Toscana	Da allegare al contratto di assunzione	Non previsto	Non prevista	-
Marche	Da inviare al Commissione provinciale per il lavoro o enti bilaterali entro 5gg dall'assunzione	Non previsto	Successiva all'assunzione	Commissione provinciale per il lavoro o Enti bilaterali ove previsto da CCNL
Lazio	Da sottoporre a verifica preventivamente all'assunzione	Da aggiornare ogni anno e allegare al contratto	Preventiva all'assunzione	Ente bilaterale, ove previsto da CCNL, o Commissione provinciale per il lavoro
Abruzzo	Da inviare al CPI e alla Regione entro 30 gg dall'assunzione	Da inviare entro 30gg dall'assunzione	Successiva all'assunzione	Centri per l'impiego
Campania	Da inviare al CPI e all'Osservatorio con la comunicazione di assunzione	Da inviare entro 6 mesi dall'assunzione	Successiva all'assunzione	Osservatorio regionale per l'apprendistato insieme ai Centri per l'impiego
Puglia	Da inviare al CPI entro 5 gg dall'assunzione	Non previsto	Successiva all'assunzione	Centri per l'impiego
Basilicata*	Da inviare al CPI contestualmente alla comunicazione di assunzione	Non previsto	Successiva all'assunzione	Centri per l'impiego
Sardegna	Da inviare al CPI contestualmente alla comunicazione di assunzione	Non previsto	Preventiva all'assunzione	Organismi bilaterali o, in mancanza, Assessorato regionale/provinciale

* In attesa di Regolamento

4. La regolamentazione della formazione formale

In relazione alla determinazione della durata della formazione formale per l'apprendistato professionalizzante, il decreto legislativo n. 276/03 indicava come primo criterio direttivo per la definizione delle regolamentazioni da parte delle Regioni e Province Autonome la «*previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno*».

Tale formulazione sembrerebbe indicare un rinvio alle regolamentazioni regionali, da emanarsi d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali del territorio, per la determinazione esatta del numero di ore di formazione annue. In questo senso, tale indicazione segna una discontinuità rispetto alla previgente disciplina. Infatti, l'art. 16 della legge n. 196/97 rimetteva alla contrattazione collettiva la determinazione dell'impegno annuo di formazione esterna, fissando un limite minimo di 120 ore medie annue; pressoché tutti i contratti collettivi si erano attestati su tale soglia, con l'eccezione di qualche contratto collettivo nazionale fra cui il principale è quello per l'industria metalmeccanica che aveva fissato a 160 ore annue l'impegno di formazione esterna.

Sulle criticità derivanti dall'attribuzione ai diversi contratti collettivi della facoltà di determinare l'impegno formativo annuo si erano espresse in varie occasioni le stesse Regioni, a causa della difficoltà di tener conto di tante previsioni diverse (in Italia esistono alcune centinaia di CCNL) nel momento della programmazione dell'offerta formativa esterna, anche se poi i contratti si erano pressoché tutti attestati al limite minimo di 120 ore annue. L'elemento più difficile da tenere presente nella programmazione dell'offerta regionale riguardava, invece, i cosiddetti "sconti", che potevano essere concessi dalla contrattazione per gli apprendisti con titoli di studio post-obbligo o qualifica idonei rispetto all'attività lavorativa svolta⁵⁵. Su tale aspetto le previsioni individuate nella contrattazione collettiva erano le più varie e talvolta lo "sconto" era di entità tale da rendere solo nominale l'impegno formativo. Infatti, in alcuni casi l'obbligo annuale veniva ridotto fino ad una durata di 20 ore di formazione.

Scorrendo le regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante definite dalle Regioni e Province Autonome, come riassunte nel **successivo Quadro n. 7**, si riscontra come qualcosa sia rimasto della vecchia disciplina in un quadro, quello facente capo al d.lgs. 276/03, che invece rinnova la materia in relazione alla determinazione dell'impegno di formazione.

Infatti, la maggior parte delle Regioni ha riprodotto esattamente la previsione del decreto legislativo n. 276/03, stabilendo che la durata della formazione formale debba essere pari ad «almeno 120 ore annue». Quasi nessuna amministrazione ha specificato a chi tocchi poi determinare nello specifico la durata della formazione formale annua, anche se l'offerta pubblica è pressoché esclusivamente orientata ad erogare una formazione di 120 ore annue.

Le Regioni hanno, invece, riaffermato il principio precedente che rimandava alla contrattazione collettiva la determinazione della durata annua dell'impegno formativo solo nei casi in cui sia l'impresa farsi carico della formazione aggiuntiva. Anzi, qualche Regione ha pure confermato la possibilità della contrattazione collettiva di individuare un impegno formativo ridotto per gli apprendisti in possesso di titolo di studio o di qualifica idonei⁵⁶, nonostante il fatto che la formulazione dell'art. 49, comma 5, lett. b), del d.lgs. 276/03 sembri escludere tale possibilità (Val d'Aosta, Toscana, Abruzzo).

Allo stesso modo, qualche amministrazione ha ritenuto di intendere la previsione della durata minima contenuta nel d. lgs. 276/03 come «media», anche se il termine specifico, contenuto nell'art. 16 della legge n. 196/97, nel provvedimento di riforma del 2003 è invece sparito (prov. Trento, Sardegna).

Unico al momento è il caso della legge regionale della Puglia, che ha determinato una previsione minima di formazione formale progressivamente crescente con l'allungarsi della durata del contratto di apprendistato professionalizzante. Pertanto, se una apprendista con contratto di durata biennale ha diritto alla formazione per

⁵⁵ Cfr. art. 16, comma 2, della legge n. 196/97.

⁵⁶ Cfr. art. 51bis, comma 3, del regolamento della Regione Toscana adottato con Decreto del Presidente di Giunta Regionale n. 22/05

almeno 120 ore annue, nel caso di una durata esennale del contratto la formazione formale deve essere pari ad almeno 891 (anziché 720 ore). Si tratta di una misura dettata evidentemente allo scopo di favorire la riduzione del periodo di apprendistato, che si accompagna con l'altra norma, pure contenuta nella legge regionale della Puglia, che istituisce incentivi alla trasformazione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato⁵⁷.

Non è assimilabile al caso della Puglia la previsione della legge provinciale di Bolzano, che per l'apprendistato di tipo a), quello orientato al conseguimento di una prima qualificazione, stabilisce un impegno di formazione esterno presso la scuola professionale di 1000 ore nel corso di un triennio e per l'apprendistato di tipo b), rivolto a chi ha già conseguito una prima qualificazione, ha individuato un modello di formazione pari a 600 ore per tre o quattro anni di durata del contratto. Si è già avuto modo di sottolineare che l'impianto della legge di Bolzano è il risultato di una mediazione tra la novità imposta dalla normativa nazionale contenuta nel d.lgs. 276/03 in ordine alla definizione dell'apprendistato e il sistema operante sul territorio da oltre cinquant'anni.

Una determinazione dell'impegno formativo limitata alla sola componente di formazione esterna all'impresa si riscontra nelle regolamentazioni della Toscana e dell'Emilia Romagna: nel primo caso si fa riferimento ad una durata di 120 ore annue realizzate all'esterno dell'impresa, nel secondo caso si stabilisce che la durata della formazione attinta dall'offerta formativa pubblica è pari al più a 120 ore annue per due anni. In entrambi i casi le previsioni regionali sembrano in qualche modo far riferimento al tema della **articolazione della formazione**.

Secondo il dettato dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/03, è rinviata alla contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale o aziendale «la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende». In realtà, le Regioni hanno rinvenuto nella definizione delle modalità di articolazione della formazione un elemento essenziale per la costruzione dell'offerta formativa pubblica e quindi, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali del territorio, quasi tutte hanno dettato norme che individuano una articolazione della formazione incrociando una pluralità di dimensioni:

- le diverse aree di contenuto;
- la quota oraria di formazione dedicata a ciascuna area di contenuti;
- i luoghi di erogazione della formazione, ovvero all'interno o all'esterno dell'impresa.

Tuttavia, anche in merito all'articolazione della formazione le regolamentazioni regionali emanate per disciplinare l'apprendistato professionalizzante hanno seguito linee simili, ma non uguali, che talvolta presentano elementi di forte discontinuità.

Rispetto all'articolazione per aree di contenuto, la bipartizione individuata all'indomani dell'approvazione della legge n. 196/97 dal Decreto ministeriale dell'8 aprile 1998, che ripartisce le attività formative dedicate allo sviluppo di competenze di carattere trasversale da quelle dedicate allo sviluppo delle competenze di carattere tecnico-professionale, si conferma come quella di riferimento per pressoché tutti i sistemi regionali. Solo in qualche caso si ripartisce ulteriormente l'area di professionalizzazione distinguendo unità sulle competenze tecnico-professionali settoriali e unità sulle competenze tecnico-professionali specialistiche (Valle d'Aosta, Lazio).

Più articolato risulta il panorama rispetto alla quota oraria attribuita a ciascuna area di contenuto; anche in questo caso trova numerose conferme la previsione del DM del 1998 citato che prevedeva almeno il 35% del volume di formazione dedicato all'acquisizione delle competenze trasversali: infatti, ritorna spesso una quota oraria pari a 42 ore di formazione annue o comunque pari ad un numero molto vicino. In qualche caso, invece, si è cercato di articolare diversamente negli anni la quota di formazione dedicata alle competenze di base e trasversali, prevedendo una riduzione con l'avanzare dell'anzianità di contratto (Val d'Aosta, Prov. Trento, Puglia).

Infine, per quanto riguarda la ripartizione della formazione rispetto ai luoghi di erogazione – dimensione che è generalmente sempre agganciata con le altre -, poche amministrazioni hanno confermato un rinvio esplicito alla contrattazione collettiva per la determinazione dell'articolazione della formazione formale (Veneto, Abruzzo, Molise, Sardegna). Tuttavia,

⁵⁷ Cfr. legge regionale del 22 novembre 2005, n. 13, art. 10.

la possibilità di realizzare parte della formazione formale all'interno dell'impresa viene sempre subordinata al possesso di determinati requisiti (Veneto, Abruzzo, Sardegna) e talvolta delimitata comunque alla erogazione di solo una parte dei contenuti, ossia quelli di tipo professionalizzante (Campania). La Regione Valle d'Aosta ha determinato una modalità di articolazione della formazione in relazione alla tipologia di contenuti da erogare, facendo comunque salve le diverse previsioni contenute nei contratti collettivi.

In alcune leggi regionali è stato confermato il rinvio alla contrattazione collettiva, ma le Regioni hanno comunque indicato un criterio direttivo, ossia che la formazione sia realizzata «prevalentemente» all'esterno. Tale previsione è apparsa per la prima volta nella legge della Regione Marche, alla quale hanno fatto seguito quelle della Puglia, Sardegna, Lazio. Giudicato dal Governo incompatibile con il dettato del decreto legislativo n. 276/03, fra dicembre 2006 e febbraio 2007 la Corte si è pronunciata in tre occasioni riconoscendo la legittimità delle Regioni di inserire un tale principio direttivo nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante⁵⁸.

In aggiunta all'indicazione della prevalenza esterna della formazione formale, qualche Regione ha individuato un ulteriore criterio direttivo, che riguarda la quota di formazione che deve comunque essere dedicata ai contenuti trasversali (Puglia); ancora, è stata prevista la specifica che alcuni contenuti trasversali relativi in particolare alla sicurezza vengano necessariamente erogati quanto prima, ossia non oltre il 25% della durata annuale del contratto di apprendistato (Sardegna).

È stata invece censurata dalla Corte costituzionale quella norma della Regione Puglia che, entrando nel merito dell'articolazione della formazione erogata all'interno dell'impresa, prescriveva che «*la formazione interna deve avere a oggetto, per un periodo minimo iniziale della durata di venti ore da svolgersi nel primo mese di svolgimento del rapporto, i metodi di organizzazione della produzione e i sistemi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*» (cfr. legge regionale della Puglia n. 13/2005, art. 3, c. 7). Con sentenza n. 24 del 2007 la Corte Costituzionale ha riconosciuto fondata l'eccezione di costituzionalità promossa dal Governo, dal momento che «*la disciplina della formazione interna attiene all'ordinamento civile e ..., pertanto, spetta allo Stato stabilire la relativa normativa*». Nel frattempo era intervenuta una modifica alla legge regionale citata che subordinava l'erogazione del beneficio economico relativo al sostegno della formazione formale all'attuazione della formazione interna secondo le modalità previste dalla Regione.

In relazione alla regolamentazione della formazione formale da parte delle Regioni e Province Autonome il terzo elemento da considerare riguarda l'individuazione del **soggetto responsabile dell'effettuazione della formazione stessa**. Si tratta di un elemento strategico per determinare i rapporti fra i soggetti contraenti del contratto di lavoro e per definire il ruolo dei soggetti istituzionali nell'apprendistato; eppure, su questo tema si registrano le più ampie divaricazioni fra gli approcci regionali.

Esaminando le regolamentazioni emanate si riscontrano, infatti, due modelli:

- il primo modello è quello che ripropone, *mutatis mutandis*, il percorso tracciato dalla legge n. 196/97, che attribuisce la responsabilità dell'erogazione della formazione al soggetto pubblico;
- il secondo modello, invece, attribuisce comunque all'impresa la responsabilità della formazione formale, a prescindere dal fatto che tale formazione sia erogata all'interno o all'esterno dell'azienda stessa.

Al momento, sono più numerose le amministrazioni che si riconoscono nel primo modello; si tratta di un approccio, infatti, che scaturisce direttamente dal riconoscimento della competenza esclusiva delle Regioni in materia di formazione e che si riallaccia ad una tradizione, non solo italiana ma anche internazionale, che nell'apprendistato prevede la presenza di una offerta di formazione pubblica che accompagna e sostiene il processo di formazione sul lavoro. Tale approccio ripropone, quindi, il modello tradizionale, per cui l'offerta di formazione è gestita e finanziata dalla Regione/Provincia e l'impresa ha l'obbligo di far partecipare il proprio apprendista alle attività.

⁵⁸ Cfr. sentenze della Corte Costituzionale n. 425/06, n. 21/07 e n. 24/07

Dato il quadro normativo tracciato dal d.lgs. 276/03, che dispone che la formazione formale possa essere svolta anche all'interno delle imprese, nelle regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante che si inseriscono in questo primo modello la responsabilità dell'istituzione regionale nella programmazione dell'offerta formativa rimane generalmente limitata alla parte svolta all'esterno dell'impresa. La possibilità di erogare la formazione formale all'interno viene pure regolata dalle Regioni e "consentita" a quelle imprese che dimostrino il possesso di determinati requisiti, ma non è finanziata. L'unica eccezione è rappresentata dalla Regione Marche, che ha previsto la possibilità di finanziare anche la formazione interna all'impresa.

Tuttavia, l'esperienza dell'ultimo decennio in materia di formazione per l'apprendistato ha anche mostrato alcune criticità che un tale approccio comporta. In una situazione in cui le risorse da destinare alla formazione per gli apprendisti sono insufficienti, legate ad una modesta dotazione annuale da parte dello Stato e ad un altrettanto scarso investimento da parte di molte Regioni, si ripropone il problema che solo una percentuale di apprendisti può effettivamente essere coinvolto nelle attività di formazione⁵⁹. Occorre, quindi individuare meccanismi e procedure che consentano di selezionare le imprese e/o gli apprendisti ai quali indirizzare l'offerta di formazione e in molti casi torna anche il meccanismo dell'offerta formale da proporre all'azienda, o comunque della pubblicazione di elenchi che specificano, sulla base delle risorse disponibili, fino a che punto esiste "capienza" nell'ambito dell'offerta formativa pubblica.

Il secondo modello seguito dalle regolamentazioni regionali dell'apprendistato professionalizzante, quello che attribuisce comunque all'impresa la responsabilità di erogazione della formazione formale, è del tutto innovativo nel panorama italiano e trae origine da una lettura combinata delle norme dell'art. 49 del d.lgs. 276/03 e della sentenza n. 50/05 della Corte Costituzionale – lettura che comunque non smentisce con evidenza neanche la precedente interpretazione. Secondo tale approccio è l'azienda che assume l'apprendista a stabilire come/dove effettuare la formazione formale; conseguentemente è sempre l'impresa che deve sostenere i costi per l'effettuazione della formazione. All'istituzione regionale rimane il ruolo di regolazione del sistema; inoltre, la Regione può intervenire con misure di supporto alle imprese per i costi sostenuti per la formazione.

In tutti i casi di regolamentazioni emanate secondo tale approccio, l'intervento regolatorio regionale si è occupato di dare una definizione di formazione formale, specificando talora i requisiti necessari all'impresa per realizzare la formazione all'interno; per il resto, si focalizza sull'aspetto di certificabilità della formazione erogata (Emilia Romagna) o sulla previsione del ricorso necessario a strutture accreditate per l'erogazione della formazione (Abruzzo, Sardegna).

Anche per quanto riguarda il supporto ai costi sostenuti per la formazione, la linea seguita è varia fra le Regioni: l'Emilia Romagna prevede solo una compartecipazione ai costi che non può superare il 50% della spesa sostenuta; la Sardegna intende focalizzare l'intervento su alcune categorie di imprese o di settori economici; l'Abruzzo assegna *voucher* solo per le imprese che comunque scelgono di realizzare tutta la formazione formale presso strutture esterne.

Certamente tale approccio alla regolamentazione della formazione formale nell'apprendistato professionalizzante risolve il problema della insufficienza dei finanziamenti pubblici per la formazione: lì dove le risorse pubbliche finiscono interviene obbligatoriamente l'impresa. Per cui anche alcune Regioni che di fatto operano sulla base del primo modello, quello che assegna la responsabilità della formazione esterna ai soggetti pubblici, hanno previsto la possibilità di introdurre meccanismi di cofinanziamento della formazione da parte delle imprese. Inoltre, in questo modo viene incentivato un mercato privato della formazione, comunque regolato da norme pubbliche, ma tale da far nascere meccanismi di competitività fra i soggetti erogatori che potenzialmente potrebbero elevare la qualità dell'offerta.

Tuttavia, tale approccio presuppone l'attivazione di una pluralità di strumenti di monitoraggio e controllo nuovi rispetto a quelli finora progettati e tarati su un sistema di formazione per l'apprendistato sostanzialmente esterno al sistema pubblico di offerta.

⁵⁹ Per una analisi di dettaglio sui dati più recenti di partecipazione alla formazione in relazione al totale degli apprendisti occupati si veda il precedente capitolo 2. Per il 2005 risulta che l'offerta formativa esterna ha coinvolto in media il 20% degli apprendisti occupati.

Sarà interessante verificare a distanza di qualche anno se effettivamente tale nuovo approccio è riuscito a garantire più dell'altro il diritto alla formazione degli apprendisti.

Quadro 7. Durata, articolazione e responsabilità della formazione formale

Regione	Durata			Articolazione della formazione		Formazione dentro l'impresa	Responsabilità della formazione
	d.lgs.	Prev # CCNL	Prev diverse della regione	Tipologia competenze	Oraria		
Piemonte	X			a) competenze di base e trasversali; b) competenze professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo.	a) 42h annue finanziate all'esterno	a) Sì b) Sì	La Regione finanzia la formazione esterna nei limiti delle risorse stanziare, a condizione che l'impresa applichi il CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Valle d'Aosta	X	X		a) unità sulle competenze di base e trasversali; b) unità sulle competenze tecnico-professionali settoriali; c) unità sulle competenze tecnico-professionali specialistiche. Salvo previsioni diverse dei CCNL	a) 35% per le prime due annualità e poi 15%; b) 30% ; c) 35% per le prime due annualità e poi 55%	a) No b) No c) Sì	La Regione finanzia la formazione esterna. Gli oneri della formazione formale interna sono a carico dell'impresa
Lombardia	X			Secondo quanto previsto da ciascun CCNI applicato, nel rispetto del d.lgs. 276/03	Secondo quanto previsto da ciascun CCNL	Secondo quanto previsto da ciascun CCNL	Possibilità di coinvolgere nell'offerta formativa provinciale gli apprendisti qualora le imprese lo richiedano o non abbiano i requisiti di capacità formativa definiti dal CCNL di riferimento
Prov. di Bolzano			apprendistato di tipo b) per chi ha già una qualificazione	a) formazione trasversale; b) competenze specifiche individuate nell'ordinamento provinciale; c) stesura di una tesina o di un progetto aziendale specifico; d) competenze aziendali specifiche, nell'ambito di un piano formativo individuale.	a) 200 ore; b) 200 ore; c) 100 ore; d) 100 ore.	a) No; b) No; c) Sì; d) Sì.	La scuola professionale è finanziata dalla Provincia; la formazione realizzata in altri enti di formazione o da strutture aziendali è completamente a carico dell'azienda

Prov. di Trento	X			a) formazione trasversale; b) formazione professionalizzante.	a) 40h per il I anno e poi 20h; b) 80 ore per il I anno e 100 ore a partire dal II anno.	a) No b) Sì, purché almeno 40h erogate su moduli del Catalogo prov.	<i>Il Regolamento attuativo della legge provinciale definirà i criteri e le modalità di finanziamento delle attività formative, anche attraverso forme di cofinanziamento pubblico e privato.</i>
<i>Veneto</i>	X			a) modulo trasversale b) modulo professionale c) predisposizione del PFID. d) modulo professionale aggiuntivo per gli apprendisti dell'industria meccanica	a) 48 ore b) 70 ore c) 2 ore sono d) 40 ore Se i contratti stabiliscono una ripartizione diversa, questa è subordinata alla <u>capacità formativa dell'azienda.</u>	a) Sì b) Sì, talora in forma "assistita".	Gli oneri per la formazione formale esterna sono a carico del finanziamento pubblico. Nel caso di erogazione del modulo professionalizzante all'interno dell'impresa in formazione assistita è prevista una compartecipazione ai costi.
Friuli V. Giulia	X			a) competenze di base e trasversali, b) competenze tecnico-professionali.	a) 44 ore annue, b) per le restanti ore.	a) No, b) Sì.	La Regione finanzia con propri fondi le attività di formazione formale esterna all'azienda.
Liguria	X			a) competenze base/trasversali; b) competenze tecnico-professionali.	a) 48 ore, b) 72 ore.	a) No, b) Sì.	La formazione esterna, per le imprese che decidono di aderire, è finanziata dal soggetto pubblico per il I anno. Le imprese che non aderiscono sono comunque obbligate a erogare la formazione formale, rivolgendosi a strutture accreditate oppure erogando la formazione all'interno in presenza dei requisiti di capacità formativa
Emilia Romagna	X			La formazione formale viene regolamentata in base agli esiti che deve produrre, che devono far riferimento a qualifiche o ad unità di competenza del Sistema Regionale delle Qualifiche.		Sempre	La formazione formale è erogata sotto la completa responsabilità dell'azienda. L'offerta formativa pubblica regionale, che può contribuire a sostenere l'impresa, prevede l'erogazione di un massimo di 120 ore annue, per un massimo di due anni e comporta in ogni caso la compartecipazione finanziaria dell'impresa per un importo non inferiore al 50% della quota annuale di partecipazione individuale.
Toscana	X		120 ore annue ridotte a 80 per i giovani con diploma o	Non prevista	Non prevista	Sì	La provincia finanzia la formazione esterna sulla base del piano annuale, in relazione alle risorse assegnate

			laurea				
Umbria	X			a) competenze di base, b) competenze trasversali c) competenze tecnico-professionali.	<i>Da determinare nel Regolamento</i>	<i>Da determinare nel Regolamento</i>	La Regione finanzia la formazione formale sulla base della programmazione annuale, nei limiti delle risorse disponibili e a condizione che l'impresa applichi il CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le imprese garantiscono la formazione formale anche in assenza del finanziamento pubblico
Marche	X			a) contenuti a carattere trasversale, b) contenuti professionalizzanti.	a) 48 ore, b) 72 ore.	a) No, b) solo 40h per il I anno e poi 50h. Le "imprese formative accreditate" possono erogare tutto all'interno.	Le attività formative sono finanziate da risorse pubbliche. Nel caso in cui la formazione formale venga realizzata da imprese accreditate o con capacità formativa iscritte nell'apposito elenco provinciale, i costi non possono superare i € 3,50 ora/allievo.
Lazio	X			a) contenuti di base e trasversali; b) competenze professionali settoriali; c) competenze professionali specialistiche.	a) 35% del monte ore complessivo; b) 20% del monte ore; c) 45% del monte ore complessivo.	a) No, b) No, c) Sì. Le imprese con almeno 250 dip. autorizzate possono erogare tutto all'interno.	La Regione adotta annualmente un piano per l'offerta formativa prevedendo eventuali forme di cofinanziamento privato.
Abruzzo	X	X		a) competenze di base e trasversali b) competenze tecnico professionali. Se i contratti stabiliscono una ripartizione diversa, questa è subordinata alla capacità formativa dell'azienda.	a) almeno 40 ore annue b) 80 ore annue. Nei casi in cui la contrattazione prevede durate diverse, si procede alla riparametrazione delle ore formative.	a) No, b) Sì.	La formazione formale è responsabilità dell'impresa. Nel limite delle disponibilità potranno essere riconosciuti contributi a carico dei finanziamenti pubblici. Per accedere ai finanziamenti, la formazione formale di 120 ore annuali deve essere erogata nella sua interezza da Organismi formativi titolari di sedi operative accreditate.
Molise	X			L'articolazione è stabilita dai CCNL.	L'articolazione è stabilita dai CCNL.	L'articolazione è stabilita dai CCNL.	La Regione contribuisce al finanziamento della formazione formale nei limiti delle risorse stanziate alle imprese che applicano il CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Campania	X			L'articolazione è demandata alla contrattazione collettiva. Se i contratti stabiliscono una ripartizione diversa, questa è subordinata alla <u>capacità formativa</u> dell'azienda.		Se i contratti collettivi non stabiliscono la ripartizione, le aziende con capacità formativa dovranno erogare la formazione per le competenze tecnico-prof.	L'erogazione della formazione formale è comunque una responsabilità dell'impresa, anche se sono previsti meccanismi di compartecipazione pubblica alla spesa.
Puglia			a) 240 ore se il contratto è biennale; b) 375 ore se sino a 3 anni; c) 525 ore se sino a 4 anni; d) 696 ore se sino a 5 anni; e) 891 ore se sino a 6 anni.	L'articolazione è stabilita dai CCNL. Ai contenuti trasversali almeno il 35% della formazione esterna per i primi due anni, il 25% nel III anno, il 15% nel IV anno, il 10% nel V anno, il 5% nel VI anno.	La formazione formale deve essere prevalentemente esterna.	La formazione esterna all'azienda è finanziata dalla Regione Puglia, nei limiti delle risorse disponibili, a condizione che il datore di lavoro applichi il Contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.	
Basilicata	X			Competenze tecniche, di base e trasversali <i>Da definire l'articolazione della formazione nel Regolamento</i>	<i>Da definire l'articolazione della formazione nel Regolamento</i>	<i>Da definire l'articolazione della formazione nel Regolamento</i>	Il datore di lavoro deve garantire la formazione. La copertura finanziaria per le attività di formazione formale esterna è realizzata mediante finanziamento pubblico, nonché tramite eventuale finanziamento privato. <i>Il Regolamento attuativo della legge regionale definirà le modalità di dettaglio</i>
Sardegna	X	X		La ripartizione della formazione è stabilita dalla contrattazione. La formazione per le competenze di base e trasversali di almeno 40 ore annue deve essere realizzata all'inizio, ossia non oltre il primo 25% della durata prevista.	La ripartizione della formazione formale è stabilita dalla contrattazione collettiva.	La formazione formale deve essere prevalentemente esterna. Le imprese possono realizzare la formazione all'interno se previsto dai CCNL, e se possiedono i requisiti di <u>capacità formativa</u> .	La copertura finanziaria delle attività di formazione svolte da Agenzie formative accreditate è realizzata mediante finanziamento pubblico e privato. La formazione formale svolta all'interno delle aziende e degli enti bilaterali con capacità formativa interna è a loro totale carico. Il costo relativo alla formazione formale eccedente le 120 ore annuali resta a carico dell'impresa e inoltre la mancata assegnazione del voucher non esonera l'impresa dal garantire la formazione prevista

5. L'organizzazione dell'offerta di formazione esterna

La formazione formale esterna a finanziamento pubblico viene normalmente affidata a strutture accreditate dalla Regione/Provincia; generalmente si fa riferimento a quelle strutture formative che sono state accreditate per la macro-tipologia "Formazione continua" e spesso viene richiesto a tali soggetti di esperire un passaggio ulteriore per essere inseriti nel Catalogo dei fornitori dell'offerta formativa per l'apprendistato. Tale passaggio consiste nella verifica della progettazione delle attività. Qualche amministrazione ha previsto la possibilità che diventino soggetti erogatori della formazione esterna anche istituti scolastici e università (Piemonte, Lazio).

Il modello organizzativo della formazione esterna che si è ormai affermato per quanto riguarda l'apprendistato è basato sulla definizione di Cataloghi territoriali dell'offerta, che contengono l'elenco delle agenzie formative accreditate per i singoli settori/profili e talvolta anche la specificazione dei singoli moduli che possono essere offerti. Tali Cataloghi sono generalmente progettati in relazione ai profili validati dalla Regione: sono poi le imprese, in qualche caso con l'ausilio di strutture dedicate a svolgere un ruolo di supporto (Centri per l'Impiego, Organismi Bilaterali o anche le stesse strutture formative), che individuano i soggetti o gli interventi formativi ai quali inviare gli apprendisti. Infatti spesso la scelta dell'agenzia formativa implica l'adesione ad un percorso pre-progettato di 120 ore (Piemonte, Val d'Aosta, Puglia); in altri casi il percorso viene composto dalla scelta almeno di un modulo dedicato ai contenuti di tipo trasversale ed un modulo di tipo professionalizzante (Veneto, Friuli Venezia Giulia). Solo in qualche caso la scelta del percorso formativo è attribuita esclusivamente all'apprendista, con l'ausilio di strutture di orientamento (Toscana).

Le strutture accreditate a erogare attività formative per gli apprendisti talvolta sono autorizzate ad erogare anche servizi formativi aggiuntivi che fanno riferimento a due ambiti:

- supporto alle imprese per la definizione del Piano Formativo Individuale, generale o di dettaglio, e quindi per la composizione del percorso di formazione generalmente a partire da un Catalogo di offerta (Val d'Aosta, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria);
- supporto alle imprese – che possiedono i requisiti richiesti - per la progettazione e realizzazione del percorso di formazione interno (Val d'aosta, Prov. Trento, Veneto).

Ad esempio in Val d'Aosta le Agenzie formative accreditate inserite nel Catalogo dei fornitori supportano le imprese per la redazione dei PFI di dettaglio e supervisionano la formazione erogata all'interno dell'impresa, organizzando almeno un incontro annuale formale di monitoraggio. In Veneto è stata recentemente introdotta la "formazione assistita" per le imprese che non hanno i requisiti di capacità formativa ma comunque devono soddisfare alcune condizioni, tra cui la partecipazione ai costi. In questi casi le strutture accreditate affiancano l'azienda nella progettazione del modulo professionalizzante, nello svolgimento degli adempimenti amministrativi e gestionali per l'erogazione delle attività di formazione interna, nella verifica in itinere e finale degli apprendimenti, con rilevazione delle competenze acquisite e verifica del raggiungimento degli obiettivi formativi. Pertanto il soggetto incaricato delle attività di assistenza ha l'obbligo di monitorare il percorso in azienda effettuando almeno tre visite:

- una visita iniziale, della durata minima di 4 ore, per la progettazione del modulo professionalizzante;
- una visita in itinere, della durata minima di 4 ore, per almeno il 40% delle aziende interessate;
- una visita conclusiva, della durata minima di 4 ore, per tutte le aziende interessate.

Un elemento interessante riguarda la previsione di erogare la formazione con modalità *e-learning*. Alcune Regioni hanno esplicitamente previsto che tale modalità possa essere utilizzata (Marche) e il Friuli Venezia Giulia ha anche dettato una regolamentazione specifica: la formazione in modalità *e-learning* non può superare il

30% del monte ore annuo; nel caso di utilizzo del setting formativo della classe virtuale *on line* assistita da un tutor, la quota massima può arrivare al 60%. La Toscana, che ha previsto di erogare la formazione esterna in modalità a distanza come possibilità nel primo anno e sempre a partire dal secondo anno, ha affidato alle Province la progettazione di una rete di Web Learning Point, onde rendere il più possibile agevole l'accesso dei giovani apprendisti alla FAD, che devono avere le seguenti caratteristiche:

- ⇒ devono essere ubicati al di fuori dalle imprese;
- ⇒ devono essere presidiati da un tutor che garantisca la funzionalità delle apparecchiature e dei programmi e controlli le presenze dei giovani.

Quindi la Regione ha commissionato la realizzazione di 160 moduli applicativi, che coprono l'attività formativa relativa a circa 100 profili formativi.

Molto limitate sono previsioni diverse da quelle delineate sinteticamente per quanto riguarda la realizzazione della formazione esterna a finanziamento pubblico. La Regione Valle d'Aosta ha previsto la possibilità, nel caso di mancanza di una offerta adeguata nel Catalogo regionale, di realizzare la formazione esterna presso strutture non accreditate, ricorrendo all'istituto della delega autorizzata. L'Abruzzo ha concesso alle imprese la possibilità di realizzare la formazione esterna mediante forme di convenzionamento presso soggetti anche non accreditati quali associazioni datoriali, enti bilaterali, ordini e collegi professionali. La Regione Sardegna ha previsto che la formazione possa essere realizzata anche presso gli enti bilaterali, ma questi devono comunque dimostrare il possesso di requisiti di capacità formativa.

Gli elementi fin qui descritti fanno riferimento alla formazione esterna erogata con finanziamento pubblico; accanto a questa, alcune regolamentazioni regionali contengono provvedimenti relativi alla formazione comunque esterna all'impresa, ma finanziata dall'impresa stessa senza alcun contributo pubblico. Infatti, alcune Regioni consentono solo alle imprese in possesso di determinati requisiti di capacità formativa di realizzare la formazione all'interno. Per quelle imprese che non possiedono tali requisiti e comunque desiderano realizzare autonomamente la formazione, oppure non trovano "capienza" nel finanziamento pubblico vista la scarsità di risorse disponibili, talvolta è introdotto l'obbligo di fare comunque riferimento al sistema degli enti accreditati comprando la formazione "a mercato" (Liguria, Toscana, Abruzzo, Sardegna).

Un caso particolare è poi quello della Regione Puglia, che stabilisce che le imprese che non applicano il contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale non possono beneficiare del finanziamento pubblico per la formazione, ma devono comunque acquistare i servizi formativi presso le agenzie formative presenti nei Cataloghi provinciali. Il modello della Puglia ha trovato un seguito in previsioni presenti in alcune recenti regolamentazioni del Piemonte, dell'Umbria, del Molise.

Il successivo **Quadro n. 8** riporta sinteticamente le previsioni relative alla modalità di realizzazione della formazione formale esterna previste dalle diverse regolamentazioni regionali. Ulteriori informazioni sui sistemi di formazione esterna delle singole Regioni e Province Autonome possono essere individuate nell'ambito delle schede presenti nella **sezione II** del presente Rapporto.

Quadro 8. La formazione formale esterna

<i>Regioni</i>	<i>Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna</i>
<i>Piemonte</i>	La formazione formale esterna è svolta nelle istituzioni scolastiche e formative, nelle università e nelle strutture formative accreditate. Il 2008 si configura come anno di transizione al nuovo apprendistato; pertanto vengono confermate le precedenti modalità attuative che prevedono la realizzazione dell'offerta sulla base di Cataloghi gestiti direttamente dalle Province.
Valle d'Aosta	La formazione formale esterna può essere erogata da organismi accreditati nella tipologia "Formazione continua" ed inseriti nel "Catalogo regionale dei fornitori". Le Agenzie formative del Catalogo supportano le imprese per la redazione dei PFI di dettaglio e supervisionano la formazione erogata all'interno dell'impresa, organizzando almeno un incontro annuale formale di monitoraggio; inoltre, erogano la formazione esterna sulla base di un'offerta modulare. Per il conseguimento di obiettivi formativi particolarmente importanti, non conseguibili ricorrendo a soggetti accreditati, è possibile ricorrere a soggetti non accreditati che realizzano la formazione mediante delega autorizzata; per il ricorso a tali soggetti è obbligatoria una formale approvazione della Regione. Per le competenze di base e trasversali la delega autorizzata è ammessa a partire dalla terza annualità.
Lombardia	L'offerta formativa è predisposta dalle Province sulla base delle Linee di indirizzo regionali che prevedono due modalità di fruizione della formazione per gli apprendisti con contratto professionalizzante: - formazione interamente esterna; - formazione integrata, in cui quella esterna raggiunge un massimo del 40% del monte ore previsto dal CCNL;
<i>Prov. Bolzano</i>	Nell'ambito degli Ordinamenti sono definiti gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione. Nell'apprendistato di tipo b) le scuole provinciali garantiscono l'erogazione della formazione trasversale e possono offrire corsi modulari, anche rivolti ad utenti della formazione continua, per l'acquisizione delle competenze specifiche.
Prov. Trento	L'Agenzia del lavoro ha predisposto un Catalogo dell'offerta che comprende 36 moduli trasversali (di cui 5 obbligatori) e numerosi moduli tecnico-professionali organizzati per 9 aree professionali. L'offerta formativa è gestita da un unico ente di riferimento per ogni settore produttivo che copre l'intero territorio provinciale, fatto salvo il settore metalmeccanico dove sono presenti due enti che operano su territori diversi.
Veneto	La formazione formale esterna si realizza presso strutture formative accreditate, individuate nell'ambito di Cataloghi provinciali, che erogano le attività nei confronti degli apprendisti titolari di voucher. Le imprese individuano, nell'ambito del Catalogo dell'offerta e in relazione al settore e alla qualifica dell'apprendista, i moduli da frequentare. Le strutture accreditate possono assistere le imprese titolari di voucher di accompagnamento nella predisposizione del PFID; nella formazione assistita le strutture accreditate affiancano l'azienda nelle seguenti attività: - progettazione del modulo professionalizzante, sulla base degli obiettivi formativi dichiarati nel PFI; - assistenza amministrativa e gestionale per l'erogazione delle attività di formazione interna - verifica in itinere e verifica finale degli apprendimenti, con rilevazione delle competenze acquisite e verifica del raggiungimento degli obiettivi formativi Il Soggetto incaricato delle attività di assistenza dovrà effettuare le seguenti visite in azienda: - visita iniziale, della durata minima di 4 ore, per la progettazione del modulo professionalizzante; - visita in itinere, della durata minima di 4 ore, per almeno il 40% delle aziende interessate; - visita conclusiva, della durata minima di 4 ore, per tutte le aziende interessate. La durata complessiva delle attività di assistenza alla formazione formale interna realizzate dal Soggetto attuatore non dovrà essere inferiore a 20 ore
<i>Friuli Venezia Giulia</i>	<i>La formazione formale relativa alle competenze di carattere di base e trasversale viene erogata solo da agenzie formative accreditate. La formazione relativa alle competenze tecnico-professionali è erogata da strutture formative accreditate qualora l'azienda non possieda i requisiti di capacità formativa. La formazione formale può essere erogata in e-learning secondo modalità definite dalla</i>

	<i>regolamentazione regionale, e comunque per una percentuale massima del 30% sul monteore annuale. Nel caso di utilizzo del setting formativo relativo alla classe virtuale on-line all'interno di spazi attrezzati in open space e sotto il controllo tutoriale, tale percentuale massima può giungere fino al 60%. Le attività di formazione esterna sono state affidate a tre ATI, che gestiscono il processo di formazione su ogni comparto, supportando l'impresa per la predisposizione dei PFI, erogando la formazione formale sulla base delle Unità di Competenza previste dal Repertorio di Profili Formativi.</i>
<i>Liguria</i>	Le imprese effettuano la formazione formale di base/trasversale presso un soggetto accreditato individuato nel Catalogo. I contenuti sono definiti per 6 macro-settori e in riferimento a due livelli di complessità. La formazione relativa all'area delle competenze tecnico-professionali può essere svolta da soggetti accreditati per la formazione continua nel caso in cui le imprese non abbiano capacità formativa. L'azienda può scegliere per il proprio apprendista tra tre possibili tipologie di corso tecnico-professionale: percorso settoriale standard progettato in relazione ai 25 profili validati dalla Regione; percorso settoriale non standard in riferimenti a profili individuati nei CCNL, Enti bilaterali e altro; percorso intersettoriale (lingue straniere e informatica).
<i>Emilia Romagna</i>	L'impresa individua la modalità attraverso la quale realizzare il percorso formativo dell'apprendista; può scegliere di avvalersi dell'offerta presente nel catalogo regionale, proposta da soggetti accreditati o autorizzati. L'offerta formativa regionale prevede percorsi formativi in riferimento ad una qualifica del SRQ. L'attività formativa si struttura in un percorso articolato in unità formative finalizzate a sviluppare capacità e conoscenze rappresentate dagli standard professionali delle qualifiche. Il percorso formativo ha una durata di 240 ore. Le unità formative possono avere durate diverse in funzione degli obiettivi formativi che assumono e dei contenuti che sviluppano, entro una fascia che va dalla durata minima di 16 ore a un massimo di 40. Le unità formative sono distribuite nell'arco di 2 anni ed è prevista, per ogni anno, la realizzazione di unità formative per un massimo di 120 ore.
Toscana	La formazione esterna può essere realizzata da strutture formative accreditate. La Provincia, sentita la Commissione Provinciale Tripartita, redige il piano annuale per la formazione nell'apprendistato. Nel primo anno di contratto è erogata con le seguenti priorità: a) assegnazione di un buono individuale, da utilizzare presso agenzie formative accreditate; b) corsi di formazione professionale; c) formazione a distanza. Per gli anni successivi la formazione esterna è erogata di norma con formazione a distanza. Quindi la Regione ha commissionato la realizzazione di 160 moduli applicativi, che coprono l'attività formativa relativa a circa 100 profili formativi; le Province hanno dovuto progettare una rete di Web Learning Point, strutturata strategicamente sul proprio territorio, onde rendere il più possibile agevole l'accesso dei giovani apprendisti alla FAD. Gli Web Learning Point devono avere queste caratteristiche: ⇒ devono essere ubicati al di fuori dalle imprese; ⇒ devono essere presidiati da un tutor che garantisca la funzionalità delle apparecchiature e dei programmi e controlli le presenze dei giovani. Colloquio orientativo dell'apprendista presso i CPI; costruzione del Piano Formativo Integrato che definisce il percorso
<i>Marche</i>	<i>La formazione esterna all'impresa è realizzata da strutture formative accreditate individuate dalle Province. Dal II anno la formazione può essere erogata anche in modalità FAD o e-learning su autorizzazione della provincia.</i>
<i>Lazio</i>	<i>La formazione formale esterna è svolta nell'ambito delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e dei centri di formazione accreditati. La Giunta regionale adotta annualmente in collaborazione con le Province un piano per l'offerta formativa, previa concertazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.</i>

Abruzzo	<p>La Regione ha definito il Piano 2006 per l'apprendistato introducendo il sistema di finanziamento della formazione formale esterna tramite voucher, destinato agli apprendisti assunti da imprese che non possiedono capacità formativa interna. Per beneficiare del finanziamento del voucher, l'azienda deve scegliere un organismo formativo accreditato per la macrotipologia formazione continua, indicarlo all'atto dell'assunzione dell'apprendista e presentare richiesta agli sportelli istituiti appositamente. La scelta dell'organismo formativo deve essere effettuata anche dalle imprese che hanno dichiarato capacità formativa.</p> <p>I voucher vengono assegnati annualmente e coprono l'intero costo delle 120 ore di formazione formale. Nel caso sia previsto da contratto un monte ore di formazione superiore, il costo delle ore eccedenti resta a carico dell'azienda; inoltre, qualora non venga assegnato il voucher, l'impresa deve comunque assicurare all'apprendista la formazione formale prevista. Gli organismi formativi sono tenuti ad accogliere tutte le richieste di formazione pervenute nei termini previsti e comunicare successivamente l'eventuale impossibilità a svolgere tali attività.</p>
Campania	<p>La formazione formale esterna è erogata dagli organismi di formazione accreditati. È in fase di approvazione un Avviso di evidenza pubblica per le aziende che fanno ricorso alla formazione esterna.</p> <p>Per quanto riguarda, la formazione esterna relativa all'ex lege 196/97 è stata realizzata sulla base del modello utilizzato negli anni precedenti. In particolare, alle parti sociali è affidata la realizzazione degli interventi di formazione esterna; la metodologia didattica è quella frontale per i contenuti trasversali, mentre per gli approfondimenti specifici vengono realizzati interventi individuali.</p>
Puglia	<p><i>La formazione esterna all'impresa può essere realizzata esclusivamente da una struttura formativa accreditata e riconducibile all'offerta formativa inserita nel Catalogo regionale</i></p> <p>Alla data del 30/06/2007 ben 747 risultano i programmi formativi approvati in seguito alla riscontrata conformità alla regolamentazione e che sono entrati a far parte del catalogo dell'offerta formativa regionale. Dopo la pubblicazione della Determinazione di approvazione da parte del Dirigente del settore Formazione Professionale l'offerta di formazione esterna diviene formalmente attivabile; saranno poi le aziende interessate all'assunzione di apprendisti ad effettuare la selezione e la scelta dell'ente e del programma formativo in funzione di proprie esigenze e di necessità legate anche ai cicli di produzione. Il costo della formazione esterna è sostenuto integralmente dalla Regione Puglia impiegando le risorse disponibili e stanziare a tale scopo.</p> <p>Il meccanismo di finanziamento è incentrato sul riconoscimento a ciascun apprendista di un buono (<i>voucher</i>) formativo spendibile presso uno degli enti accreditati dalla Regione Puglia per seguire un programma di formazione inserito nel catalogo regionale dell'offerta formativa. Il datore di lavoro non vincolato all'applicazione di alcun contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà sostenere in proprio il costo dei programmi formativi esterni; anche in quest'ultima ipotesi l'attività formativa esterna all'azienda deve essere non solo prevalente rispetto a quella interna, ma anche erogata esclusivamente da ente accreditato e riconducibile all'offerta formativa inserita nel catalogo regionale.</p>
Basilicata	<p>La formazione formale esterna è realizzata dalla Regione, da organismi appositamente accreditati. La Regione promuove un sistema a catalogo di offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante; le Province attivano le procedure di evidenza pubblica per l'affidamento della formazione formale, connessa all'apprendistato professionalizzante.</p>

<i>Sardegna</i>	<p>La formazione formale esterna può essere erogata dalle agenzie formative accreditate per la macrotipologia “formazione continua”, dalle aziende con capacità formativa, dagli enti bilaterali con “capacità formativa interna”.</p> <p>L’assegnazione dei voucher è annuale e copre l’intero costo della formazione formale erogata all’esterno dell’impresa avente una durata minima di 120 ore annue. L’impresa che voglia beneficiare del voucher formativo deve scegliere un’agenzia formativa nell’elenco regionale dei soggetti abilitati e darne comunicazione alla Regione. I finanziamenti vengono concessi esclusivamente nei casi in cui la formazione formale di 120 ore venga erogata interamente dalle agenzie formative individuate. Le agenzie formative entro 30 giorni dal ricevimento dell’incarico, richiedono alla Regione il finanziamento del voucher o comunicano a mezzo raccomandata l’eventuale impossibilità a svolgere le attività previste. L’agenzia formativa dopo aver ricevuto comunicazione dell’avvenuto finanziamento delle attività corsuali entro 15 giorni deve comunicare alle imprese la data di avvio dei corsi, il calendario delle lezioni relative ai moduli trasversale e tecnico professionale.</p> <p>La procedura a «sportello» è stata avviata a ottobre 2006.</p>
-----------------	--

6. La regolamentazione della formazione formale in impresa da parte delle Regioni e Province Autonome

La previsione dell’art. 49 che riconosce la possibilità di realizzare la formazione formale anche all’interno dell’impresa è uno degli aspetti più innovativi, oltre che più dibattuti, della riforma dell’apprendistato varata nel 2003. Sulle modalità di attuazione di tale previsione si sono concentrate le maggiori attenzioni sia da parte delle Regioni e Province Autonome, che da parte delle imprese.

In una prima fase il dibattito si è focalizzato sulla ricerca di una definizione del carattere di “formalità” della formazione, adeguata a consentirne la realizzazione all’interno delle imprese. L’espressione “formazione formale”, infatti, faceva per la prima volta la sua comparsa nell’ordinamento italiano proprio con il d.lgs. 276/03, senza ulteriori specifiche; qualche anno prima era stato diffuso dalla Commissione Europea il Memorandum sull’istruzione e la formazione permanente (2000) che identificava l’ “apprendimento formale” con quello che «*si svolge negli istituti d’istruzione e di formazione e porta all’ottenimento di diplomi e di qualifiche riconosciute*», mentre l’apprendimento «*dispensato sul luogo di lavoro*» veniva genericamente definito “non formale”.

Nel 2004 le stesse istituzioni europee hanno adottato una definizione più estensiva di “apprendimento formale”, identificato come quello che «*avviene in un ambiente organizzato e strutturato (scuola, centro di formazione oppure sul lavoro) ed esplicitamente progettato come apprendimento (in termini di obiettivi, tempi e risorse). L’apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista che soggetto che apprende. Tipicamente conduce ad una certificazione*»⁶⁰. E sulla falsariga di tale definizione europea si sono allineate pressoché tutte le regolamentazioni regionali.

Individuata una definizione, molte Regioni, con il concorso delle Parti sociali, hanno ritenuto di emanare norme che in senso più o meno ampio restringono l’ambito delle imprese che possono realizzare la formazione formale all’interno e disciplinano le modalità di attuazione della formazione in impresa. Tali norme si caratterizzano sui diversi territori principalmente in relazione alle modalità di regolazione dei seguenti elementi:

- a) volume di formazione formale erogabile all’interno delle imprese;
- b) luoghi/modalità con cui è possibile erogare la formazione formale interna;
- c) requisiti delle imprese e adempimenti procedurali richiesti per l’effettuazione della formazione della formazione all’interno.

⁶⁰ Cfr. CEDEFOP, Terminology of vocational training policy, Luxembourg, 2004. La stessa definizione si ritrova, tradotta anche in italiano, nel successivo volume CEDEFOP, Terminology of European education and training policy, Luxembourg, 2008.

Pressoché tutte le regolamentazioni regionali emanate, compreso quelle in via di completamento con atti secondari, hanno disciplinato almeno uno degli elementi citati; uniche eccezioni al momento sono la Regione Toscana e la Regione Lombardia. Per quest'ultima le norme inserite nelle leggi sul mercato del lavoro (l.r. n. 22/06) e sul sistema regionale di istruzione e formazione (l.r. n. 19/07) risultano alquanto sintetiche in attesa dei successivi provvedimenti di dettaglio, per cui attualmente le imprese lombarde che assumono apprendisti possono realizzare la formazione formale all'interno facendo riferimento solo alle norme eventualmente dettate dalla contrattazione collettiva. Per quanto riguarda la Toscana, invece, la deliberazione n. 7 del 2007, che ha emanato "Indirizzi per il raccordo fra la normativa regionale e i contratti collettivi di lavoro in materia di apprendistato professionalizzante", stabilisce che, qualora i contratti collettivi individuino i requisiti di "capacità formativa interna dell'impresa", l'impresa che possiede tali requisiti può realizzare la formazione formale all'interno dando comunicazione alla Provincia del contratto applicato, dei requisiti posseduti, del piano formativo individuale e della sede in cui tale formazione si svolge.

Con le eccezioni illustrate di Lombardia e Toscana, le altre Regioni hanno individuato norme che in qualche modo circoscrivono la possibilità di realizzare la formazione formale all'interno dell'impresa.

Regolamentazioni minimali possono essere considerate quelle che si sono limitate a "coprire" solo uno degli elementi elencati. In questo gruppo di Regioni figurano al momento tre amministrazioni in cui è stato avviato il processo di regolamentazione con l'emanazione di una legge sull'apprendistato, ma si è ancora in attesa dei provvedimenti attuativi (Umbria, Molise, Basilicata). Ma in questo gruppo figurano soprattutto le Regioni Emilia Romagna e Puglia, che invece hanno completato il processo di implementazione dell'art. 49 del d.lgs. 276/03 definendo modelli che rimangono originali nel panorama italiano.

Infatti, la Regione Emilia Romagna, forte di una interpretazione dell'art. 49 che attribuisce esclusivamente all'impresa la responsabilità dell'erogazione del processo di formazione formale, lascia la materia della modalità di erogazione della formazione formale all'interno esclusivamente alla contrattazione collettiva, salvo specificare che la formazione all'interno della impresa deve essere erogata «*in situazione distinta da quella prioritariamente finalizzata alla produzione di beni e servizi*». La Regione Puglia pure ha scelto di non occuparsi affatto della formazione formale interna alle imprese, ponendo solo un vincolo generale che la formazione formale sia prevalentemente esterna. Val la pena ricordare che l'impresa che vuole ricorrere al sistema pubblico per assolvere l'obbligo di formazione esterna deve necessariamente realizzare tutta la formazione all'esterno come regolamentata dalle norme regionali; nel caso voglia invece realizzare all'esterno solo una parte (quella prevalente!) dovrà rivolgersi comunque alle agenzie formative accreditate acquistando a proprie spese i servizi formativi.

Regolamentazioni più estensive delle modalità di attuazione della formazione formale in impresa sono state emanate dalle altre Regioni e il successivo **Quadro n. 9** riporta una descrizione sintetica del quadro delle norme per ogni territorio, funzionale ad una analisi comparata che possa mettere in evidenza le principali direttrici seguite.

Per quanto riguarda l'elemento a), le regolamentazioni regionali hanno talora limitato il volume di formazione formale erogabile all'interno delle imprese. Più facilmente riconoscono alle aziende la possibilità di erogare all'interno la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali (Prov. Trento, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Abruzzo, Campania), e talvolta anche un sottoinsieme di queste, ovvero le competenze professionalizzanti definite come "specialistiche" (Val d'Aosta, Lazio), mentre si riserva al sistema delle strutture formative accreditate l'erogazione delle competenze professionalizzanti "di settore". Tali Regioni, quindi, riconoscono all'impresa una maggiore propensione ad impartire quelle conoscenze e competenze più direttamente legate alla gestione dei processi produttivi; si prevede invece il ricorso a strutture esterne, che abbiano la formazione fra le finalità statutarie, per l'erogazione della componente relativa alle competenze di base e trasversali.

Per i casi in cui le imprese possono realizzare la formazione formale all'interno, talora si interviene specificando le caratteristiche dei luoghi in azienda in cui tale formazione formale può essere impartita (elemento b. dell'elenco precedente). Nelle indicazioni regionali in proposito sembra di poter rinvenire tre linee:

1. la formazione formale deve comunque essere erogata al di fuori dei locali normalmente destinati alla produzione, ma non si richiede che tali locali corrispondano ad aule didattiche; a questa linea appartengono le disposizioni delle Regioni Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Lazio e Molise;

2. la formazione può essere erogata nei locali normalmente destinati alla produzione, ma in un contesto che sia formativo e non produttivo, ovvero al di fuori del processo di produzione. Tale definizione è adottata dalle regolamentazioni della provincia di Trento, Emilia Romagna, Umbria, Marche e Basilicata;
3. infine, un ultimo gruppo di Regioni ha previsto la possibilità che la formazione formale possa realizzarsi anche nell'ambito del processo produttivo, ma in una situazione in cui siano salvaguardate quelle caratteristiche di "formalità" che fanno riferimento alla necessità di una progettazione, di assistenza di figure specifiche, di intenzionalità, verificabilità e certificabilità. In questo gruppo di Regioni si contano la Valle d'Aosta, il Veneto, l'Abruzzo, la Campania e la Sardegna.

Talvolta è esplicitamente regolata dalle amministrazioni regionali la possibilità di realizzare la formazione formale "interna" in altre imprese del gruppo; ad esempio, il Regolamento n. 2938/2005 della Regione Friuli Venezia Giulia stabilisce che (art. 7, c. 2):

«In caso di aziende plurilocalizzate in possesso di capacità formativa di cui all'art.6 e appartenenti al medesimo gruppo di società, la formazione formale riguardante le competenze di carattere tecnico professionale potrà essere erogata:

a) all'interno dell'azienda interessata,

b) presso altra azienda del medesimo gruppo di società che dovrà inviare l'autocertificazione di cui all'art. 6 comma 3;

c) presso una struttura formativa di proprietà del gruppo di società medesimo, accreditata dalla Regione Friuli Venezia Giulia ».

Infine, molte regolamentazioni regionali hanno subordinato la possibilità di realizzare all'interno delle imprese un processo di formazione che abbia il carattere della "formalità" al possesso di pre-requisiti che dovrebbero indicare la «capacità formativa formale interna» (elemento c). Si tratta di un concetto mutuato dallo stesso art. 49 del d.lgs. 276/03, laddove al comma 5, lett. b), stabilisce come criterio direttivo per le regolamentazioni regionali il «*rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni*».

Secondo autorevoli interpretazioni, la lettera di tale disposizione dovrebbe riservare alla contrattazione collettiva, o agli enti bilaterali, la possibilità di individuare requisiti di "capacità formativa" per le imprese ed effettivamente un certo gruppo di Regioni - Lombardia, Emilia Romagna e Puglia - ha condiviso il rinvio della materia esclusivamente alle parti sociali, per cui fa fede quanto previsto dagli accordi fra le organizzazioni dei datori di lavoro e prestatori di categoria.

In un secondo gruppo di Regioni convivono sia gli indicatori eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva che quelli definiti dalla regolamentazione regionale. Tale "convivenza" generalmente opera nel senso che i primi, qualora esistenti nella contrattazione di settore, diventano aggiuntivi ai secondi (Molise); in qualche altro caso se la contrattazione individua requisiti di capacità formativa questi divengono sostitutivi della regolamentazione regionale (Toscana).

Il gruppo più ampio di Regioni si è concentrato sulla scelta di individuare nell'ambito della regolamentazione emanata d'intesa con le parti sociali, un set di requisiti che individuano la "capacità formativa formale interna" delle imprese. Tali requisiti fanno generalmente riferimento a locali (e attrezzature), risorse umane per la docenza, tutor aziendale.

Preliminarmente va osservato che nella illustrazione dei requisiti per il riconoscimento di capacità formativa si rileva una ampia indeterminatezza nell'ambito delle regolamentazioni regionali, che spesso fanno ricorso ad aggettivi quali "idoneo" o "adeguato" per individuare il grado di possesso dei requisiti richiesti: manca quindi la specificazione di uno standard minimo e oggettivo di riferimento, ovvero non si danno indici, criteri di

misurazione, livelli di soglia necessari a determinare in misura oggettiva che i requisiti richiesti siano posseduti dall'impresa in forma adeguata. Qualche amministrazione si è però distinta nel tentativo di associare agli indicatori richiesti per attestare il possesso della capacità formativa anche dei parametri o valori minimi e nel seguito si presentano alcune delle indicazioni tratte dalle regolamentazioni regionali, che si riportano nel dettaglio nel successivo **Quadro 10**.

Per quanto riguarda i locali: è sempre richiesto il possesso di luoghi adeguati allo svolgimento della formazione e spesso anche di attrezzature e macchinari. Quando esplicitato, il significato specifico del termine “adeguati” viene riferito alla conformità ad alcune normative quali quelle di igiene e sicurezza, prevenzione incendi, antinfortunistica. In qualche caso si identifica l'ampiezza minima del luogo in cui avviene la formazione, che deve assicurare una disponibilità di 2mq per apprendista (Veneto, Abruzzo). Se è previsto dal Piano Formativo Individuale l'utilizzo del Computer, viene indicata la necessità di almeno una macchina per apprendista con collegamento ad internet. Talora, la disponibilità del computer è richiesta come strumento indispensabile per dialogare con l'amministrazione regionale assolvendo agli adempimenti burocratici richiesti (Val d'Aosta).

Per quanto riguarda il requisito relativo alla disponibilità di risorse umane per la docenza: la presenza nell'impresa di personale che sarà deputato all'erogazione della formazione formale viene espressamente richiesta con varie formulazioni che sottendono requisiti diversi; si va da formulazioni ampie, quali quelle utilizzate dalle Regioni Campania e Sardegna che prevedono la «*presenza di lavoratori in grado di trasferire competenze*», alla richiesta specifica della presenza di docenti esperti⁶¹. Talvolta vengono individuati i criteri minimi per valutare l'esperienza dei docenti, come nei due esempi che seguono:

- Regione Friuli Venezia Giulia: «*presenza di personale aziendale con funzioni formative relative alla docenza in possesso di almeno 2 anni di esperienza documentata come docente, svolta negli ultimi 5 anni, in percorsi scolastici, accademici, formativi presso agenzie formative accreditate, o aziendali finanziati o riconosciuti dalla Regione. Tale esperienza deve coprire le competenze a carattere tecnico professionale previste nel piano formativo individuale dell'apprendista. In alternativa viene richiesto il possesso del diploma di scuola media superiore (o in alternativa di una qualifica professionale) e di un'esperienza lavorativa documentata di almeno 3 anni in attività attinenti il profilo formativo dell'apprendista*»⁶²;
- Regione Marche: «*utilizzo per la docenza di risorse umane idonee al trasferimento di competenze, da individuare tra i dipendenti che hanno maturato almeno tre anni di esperienza professionale nelle attività inerenti la qualificazione che l'apprendista dovrebbe conseguire al termine del contratto, e che sono in possesso di uno dei seguenti titoli di studio: diploma di scuola media superiore; attestato di qualifica rilasciato da un istituto professionale di Stato; attestato di qualifica rilasciato ai sensi della l. 845/78 al termine di un corso di formazione professionale. Possono svolgere attività di docenza anche datori di lavoro con almeno 3 anni di esperienza e lavoratori dipendenti sprovvisti dei suddetti titoli di studio che possono dimostrare di aver maturato almeno 10 anni di esperienza nelle attività inerenti la qualificazione che l'apprendista dovrebbe conseguire*»⁶³.

In altri casi il requisito della presenza di risorse umane adeguate è esplicitato in più indicatori, che fanno riferimento ad una dimensione minima dell'impresa, al ricorso ad altri contratti a finalità formativa o stage/tirocini in un arco di tempo precedente, alla presenza di almeno una risorsa con competenze di progettazione all'interno dell'impresa. L'esempio che segue è tratto dalla Regione Valle d'Aosta⁶⁴:

- Nell'ultimo triennio l'impresa ha fatto ricorso a precedenti contratti di apprendistato e/o ad altri contratti e/o convenzioni (stage, tirocini) a valenza formativa;
- All'interno dell'impresa è presente almeno una persona che svolge attività lavorative coerenti⁶⁵ con il profilo professionale “finale” che dovrà arrivare a ricoprire l'apprendista;

⁶¹ Cfr. modello di dichiarazione di capacità formativa predisposta dalla Regione Liguria nell'ambito del Piano 2006

⁶² Cfr. Regione Friuli Venezia Giulia, deliberazione di Giunta regionale n. 2938 del 2006, Allegato A “Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante”, art. 6.

⁶³ Cfr. Regione Marche, Allegato alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 976 del 2005.

⁶⁴ Cfr. Regione Valle d'Aosta, Deliberazione di Giunta Regionale n. 4574 del 2005, Allegato 4.

⁶⁵ (Nota della Regione) Persone, cioè, che svolgono attività lavorative che richiedono una expertise tecnico-professionale coerente con quella richiesta al ruolo che in prospettiva dovrà assumere l'apprendista.

- L'impresa ha a disposizione risorse umane idonee a trasferire le competenze oggetto delle unità di formazione formale svolte al proprio interno;
- Esiste un referente aziendale con capacità e responsabilità relative alla progettazione e pianificazione della formazione (obiettivi, tempi, metodologie, ecc.).

Infine, per quanto riguarda il requisito relativo al tutor aziendale: la presenza di un tutor aziendale con competenze e formazione adeguate è sempre previsto come ulteriore requisito per la dichiarazione di capacità formativa delle imprese. Spesso le regolamentazioni regionali non specificano cosa si intenda per “formazione e competenze adeguate”, rinviando solo alla disciplina del tutor aziendale: dal momento che la nomina di un tutor aziendale con le caratteristiche definite dalle regolamentazioni regionali è comunque un requisito necessario per assumere o tenere alle dipendenze un apprendista, non appare chiara quale ulteriore requisito in relazione al tutor venga richiesto alle imprese per dichiarare la capacità formativa interna.

Si rinvengono però esempi di Regioni che hanno definito criteri più specifici, individuando ulteriori competenze che deve possedere il tutor aziendale nel momento in cui l'impresa intende realizzare la formazione formale all'interno, che fanno in genere riferimento ai seguenti:

- o livello di inquadramento superiore a quello dell'apprendista;
- o esperienza professionale superiore a quanto richiesto dal DM 22/2000;
- o possesso di un titolo di studio almeno pari a quello posseduto dall'apprendista;
- o partecipazione ad un intervento di formazione aggiuntivo rispetto all'obbligo formativo generalmente previsto per i tutor aziendali, finalizzato a rafforzarne le competenze pedagogiche (Valle d'Aosta) e/o a consentire di realizzare, con il supporto di una struttura formativa, la progettazione dei moduli da realizzare in azienda (Provincia di Trento).

Nella individuazione dei requisiti di capacità formativa delle imprese le Regioni Piemonte e Veneto operano delle distinzioni sulla base della tipologia di competenze da erogare.

Per quanto riguarda il Piemonte, gli indicatori rimangono gli stessi – luoghi, formatori, tutor aziendali – mentre cambiano gli standard minimi: nel caso di erogazione all'interno delle competenze di base e trasversali i requisiti richiesti sono più elevati, così per i formatori si richiedono almeno due anni di esperienza di docenza e per i tutor aziendali si allarga il ventaglio delle competenze certificate richieste.

Per la Regione Veneto, invece, il modello di valutazione della capacità formativa per le competenze di base e trasversali fa riferimento ai seguenti indicatori e parametri:

1. Grado di strutturazione dell'azienda

- numero di persone (interne o esterne) che, alla data di assunzione dell'apprendista, si occupano a tempo pieno o parziale specificatamente dell'organizzazione e della gestione delle attività di formazione interna all'azienda.
- Suddivisione dell'azienda in aree/unità organizzative, specificando l'area di inserimento dell'apprendista, il relativo responsabile e i collaboratori gestiti.

2. Dimensione della formazione

- tipologie formative (formali e non) utilizzate dall'azienda nell'ultimo biennio per formare i propri dipendenti e argomenti/contenuti affrontati.
- monte ore dedicato complessivamente dall'azienda alla formazione e più in particolare alle tipologie formative indicate al punto precedente.
- provenienza delle risorse economiche dedicate alla formazione)

3. Altri indicatori

- Possesso della certificazione del proprio sistema di qualità

- Presenza di un piano di formazione del personale nell'anno in corso.

Alle possibili risposte delle aziende sono associati punteggi che vanno al termine sommati: nel caso di raggiungimento del punteggio minimo di 115, l'azienda potrà erogare la formazione formale finalizzata all'acquisizione delle competenze trasversali al proprio interno.

In aggiunta alla regolamentazione della capacità formativa formale secondo i tre elementi precedentemente illustrati, alcune Regioni hanno dettato norme ulteriori che regolano le modalità di erogazione della formazione formale all'interno delle imprese. In primo luogo, alcune hanno previsto la possibilità/necessità che l'impresa che realizza la formazione all'interno sia comunque assistita da una struttura formativa accreditata (Valle d'Aosta, Provincia di Trento, Liguria⁶⁶). Tale supporto riguarda sia la fase di progettazione dell'intervento in azienda, che il monitoraggio dell'apprendimento.

Ad esempio, la Regione Valle d'Aosta afferma che «l'agenzia formativa accreditata incaricata della gestione/supervisione del Piano di formazione individuale supporta l'impresa per la programmazione, la documentazione, la valutazione dell'attività realizzata. La realizzazione delle attività formative deve prevedere almeno un incontro formale di monitoraggio dello stato di avanzamento del Piano formativo individuale annuale dell'apprendista... L'incontro di monitoraggio dovrà comunque svolgersi: non oltre i 9 mesi dalla data di prima presentazione del Piano formativo individuale di dettaglio alla Regione Autonoma Valle d'Aosta; dopo che è stato realizzato almeno il 50% del monte ore di formazione formale previsto dal Piano formativo individuale di dettaglio... L'agenzia formativa provvederà ad inviare gli esiti del monitoraggio all'Ufficio competente della Regione entro 15 giorni dalla data di svolgimento dell'incontro, formalizzati in un apposito standard»⁶⁷.

La Provincia di Trento ha previsto l'istituzione della figura del "tutore dell'alternanza", ossia colui che è incaricato dall'agenzia formativa di riferimento di gestire e coordinare la corretta realizzazione del percorso formativo dell'apprendista, interno ed esterno, recandosi anche presso l'azienda e verificando le registrazioni della formazione effettuate e gli esiti sulla base di quanto contenuto nell'Agenda della Formazione. Si aggiunga che la Provincia di Trento ha inserito l'ulteriore previsione che la formazione formale in azienda sia almeno in parte realizzata sulla base dei moduli progettati e inseriti nel Catalogo provinciale delle attività per la formazione esterna⁶⁸.

Pressoché tutte le amministrazioni regionali hanno previsto che siano le stesse imprese a dichiarare il possesso dei requisiti previsti di capacità formativa; generalmente tale dichiarazione viene allegata alla comunicazione di assunzione o al piano formativo di dettaglio. Tale procedura implica che la dichiarazione sia rinnovata in occasione di ogni assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

Le Regioni Piemonte, Marche e la Sardegna hanno invece previsto l'istituzione di un elenco, provinciale o regionale, in cui sono inserite le imprese che hanno dichiarato il possesso dei requisiti di capacità formativa. Per l'inserimento nell'elenco viene verificata la regolarità formale delle dichiarazioni sottoscritte da tutte le aziende e la veridicità del contenuto delle dichiarazioni almeno per una quota di quelle ricevute (10 - 20%) anche con visite in loco. L'iscrizione all'elenco è senza scadenza nel caso del Piemonte, mentre ha validità triennale per le Marche e la Sardegna. Quest'ultima Regione ha anche previsto il pagamento di una somma pari a € 100,00 per la richiesta di iscrizione all'elenco.

⁶⁶ Per le imprese che aderiscono al Piano 2006.

⁶⁷ Cfr. Regione Valle d'Aosta, Deliberazione di Giunta Regionale n. 4574 del 2005, Allegato 4.

⁶⁸ Cfr. Provincia Autonoma di Trento, Protocollo di intesa per gli apprendistati in Provincia di Trento, stipulato il 20 luglio 2005.

Quadro 9. Le regolamentazioni regionali delle modalità di erogazione della formazione formale in impresa

Regione	Cosa si può erogare all'interno	Dove erogare la formazione interna	Come: requisiti e adempimenti
Piemonte	Tutta la formazione formale	In luoghi distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi	Autodichiarazione del possesso di requisiti di capacità formativa da allegare alla comunicazione di assunzione. Le aziende che dichiarano vengono inserite in un elenco non soggetto a scadenza temporale
Valle d'Aosta	Solo le unità sulle competenze tecnico-professionali specialistiche salvo previsioni diverse dei CCNL	Anche in un contesto coincidente con quello destinato ordinariamente alla produzione, ma utilizzato con finalità prevalentemente didattiche e modalità assistita	Autodichiarazione del possesso di requisiti di capacità formativa interna da allegare al PFID e inviata all'Ufficio Formazione Apprendistato della Regione.
Lombardia	Come previsto dai CCNL <i>In attesa di Regolamento</i>	Come previsto dai CCNL <i>In attesa di Regolamento</i>	Come previsto dai CCNL <i>In attesa di Regolamento</i>
Prov. di Bolzano	Nell'apprendistato di tipo b) le 200 ore dedicate alla realizzazione della tesina/progetto aziendale e all'acquisizione delle competenze specifiche aziendali possono essere realizzate all'interno.		Autorizzazione preventiva della Giunta provinciale all'assunzione
Prov. di Trento	Solo la formazione professionalizzante di cui almeno 40h su moduli del Catalogo provinciale	al di fuori dei ritmi produttivi.	Compilazione di una scheda di progettazione da inviare al soggetto accreditato di riferimento e all'apprendista almeno 1 mese prima dell'avvio del modulo.
<i>Veneto</i>	Tutta la formazione formale	Sono possibili attività formative formali sul lavoro (on the job) ed in affiancamento, finalizzate all'acquisizione delle competenze tecnico professionali se c'è progettazione, assistenza, intenzionalità e verificabilità	Autocertificazione del possesso di requisiti di capacità formativa da allegare alla comunicazione di assunzione
Friuli Venezia Giulia	Solo la parte relativa alle competenze tecnico-professionali	<i>In luoghi distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi</i>	Dichiarazione del possesso di requisiti di capacità formativa da inviare al Centro per l'Impiego entro 5 giorni dall'assunzione insieme alla prima parte del PFI.
Liguria	Solo la parte relativa alle competenze tecnico-professionali per le imprese che aderiscono al Piano regionale. Le altre possono erogare tutta la formazione dichiarando il possesso dei requisiti di capacità formativa	La formazione formale deve essere svolta con modalità distinte da quelle finalizzate alla produzione di beni o servizi.	Dichiarazione del possesso di requisiti di capacità formativa da allegare alla comunicazione di assunzione
Emilia Romagna	Tutta la formazione formale	in situazione distinta da quella finalizzata prioritariamente alla produzione di beni o servizi.	Come previsto dai CCNL
Toscana	Secondo le previsioni della	secondo i CCNL di settore	Dichiarazione del CCNL allegato e dei requisiti

	contrattazione collettiva; in mancanza, 120 ore annue devono essere di formazione esterna		posseduti da allegare alla comunicazione di assunzione
Umbria	<i>Da definire nel Regolamento</i>	in situazione distinta da quella produttiva	<i>Da definire nel Regolamento</i>
Marche	Solo la formazione relativa ai contenuti professionalizzanti per una durata di 40h per il I anno e poi 50h. Le “imprese formative accreditate” possono erogare tutto all’interno.	in situazione non produttiva	Domanda di riconoscimento di capacità formativa da inviare alla Provincia, che verifica la regolarità e iscrive in elenco provinciale che ha validità triennale.
Lazio	Solo le competenze professionali specialistiche Le imprese con almeno 250 dip. autorizzate possono erogare tutto all’interno.	in luoghi non destinati alla produzione	Dichiarazione del possesso di requisiti di capacità formativa interna da allegare alla comunicazione di assunzione Le imprese con più di 250 dip. sono autorizzate dalla Regione sulla base della verifica del possesso di requisiti, per un periodo di cinque anni
Abruzzo	Solo la formazione relativa alle competenze tecnico professionali.	In un contesto organizzato e non finalizzato prioritariamente alla produzione di beni e servizi	dichiarazione del possesso di requisiti di capacità formativa da inviare, insieme al contratto, al Centro per l’impiego e alla Regione entro 30 giorni dall’assunzione
Molise	Secondo le previsioni dei CCNL <i>Da definire nel dettaglio nel Regolamento</i>	Di norma in locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione di beni e servizi e secondo le regolamentazione dei CCNL	<i>Da definire nel Regolamento</i>
Campania	Solo la formazione per le competenze tecnico-professionali; una ripartizione diversa dei CCNL è subordinata alla capacità formativa dell’azienda.	anche in affiancamento e on the job se c’è progettazione, assistenza, intenzionalità e verificabilità	Autocertificazione del possesso di requisiti di capacità formativa da allegare al PFI e inviare al Centro per l’Impiego ed all’Osservatorio sull’Apprendistato presso la Regione
Puglia	Secondo le previsioni dei CCNL purché la formazione formale sia prevalentemente esterna.	Secondo le previsioni dei CCNL	Secondo le previsioni dei CCNL
Basilicata	Secondo le previsioni dei CCNL <i>Da definire nel dettaglio nel Regolamento</i>	in un contesto organizzato, strutturato e non dedicato alla produzione di beni o servizi.	Comunicazione da inviare a specifico sottocomitato della Commissione Permanente Tripartita della Provincia. <i>Da definire nel dettaglio nel Regolamento</i>
Sardegna	Secondo le previsioni dei CCNL purché la formazione formale sia prevalentemente esterna.	In locali idonei, distinti da quelli destinati alla produzione e a specifica destinazione formativa; anche in affiancamento e on the job se c’è progettazione, assistenza, intenzionalità e verificabilità	Autocertificazione del possesso di requisiti di capacità formativa interna da presentare alla Regione che verifica la regolarità formale e iscrive su un apposito elenco regionale che ha durata triennale.

Quadro 10. La formazione formale in impresa: requisiti di capacità formativa e standard minimi

Regione	Requisiti delle imprese per realizzare la formazione formale all'interno	Eventuale previsione di standard minimi riferiti agli indicatori
Piemonte	<p>Le imprese devono possedere requisiti di capacità formativa differenziati rispetto alla possibilità di erogare solo la formazione tecnico-professionale o anche quella di base e trasversale e relativi ai seguenti elementi:</p> <p>a) formatori con competenza adeguata;</p> <p>b) luoghi, attrezzature e macchinari adeguati al profilo formativo di riferimento e conformi alle normative vigenti;</p> <p>c) tutori aziendali con le caratteristiche indicate.</p>	<p>Requisiti per le competenze di base e trasversali:</p> <p>A) risorse umane in possesso: di almeno due anni di esperienza di docenza (svolta in percorsi scolastici, accademici, del sistema della formazione professionale o in percorsi formativi realizzati all'interno dell'impresa) coerente con le competenze di base e trasversali indicate nel PFI;</p> <p>oppure di titolo di studio secondario o idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze di base e trasversali indicate nel PFI.</p> <p>B) luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi, e conformi ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza.</p> <p>C) presenza di un tutore aziendale in possesso delle certificazioni previste.</p> <p>Requisiti per le competenze professionalizzanti:</p> <p>A) risorse umane in possesso: di documentata esperienza maturata per almeno 2 anni nel settore oppure dei requisiti indicati in specifiche normative di settore; di competenze e titoli di studio e/o esperienze professionali "specifiche" coerenti con il profilo contrattuale dell'apprendista.</p> <p>Sono considerati formatori anche i titolari di imprese neocostituite e i titolari di imprese con meno di 15 dipendenti che svolgono funzioni di tutore aziendale e i cui curricula professionali rispondano ai requisiti sopra indicati.</p> <p>B) luoghi normalmente non destinati alla produzione di beni e servizi e idonei ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza; e luoghi dotati di strumentazioni e attrezzature specifiche coerenti con il PFI.</p> <p>C) presenza di un tutore aziendale in possesso delle certificazioni previste.</p>
Valle d'Aosta	<p>I requisiti di capacità formativa sono:</p> <p>a) presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze;</p> <p>b) caratteristiche del tutor aziendale e sua formazione;</p> <p>c) presenza di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi da raggiungere.</p> <p>L'impresa deve comunque essere supportata da un'agenzia formativa.</p>	<p>A) ricorso a precedenti contratti di apprendistato e/o ad altri contratti e/o convenzioni a valenza formativa nell'ultimo triennio; Presenza di almeno una persona che svolge attività lavorative coerenti con il profilo professionale "finale" dell'apprendista; Disponibilità di risorse umane idonee a trasferire le competenze oggetto delle unità di formazione formale svolte al proprio interno; Disponibilità di un referente aziendale con capacità e responsabilità relative alla progettazione e pianificazione della formazione</p> <p>B) il lavoratore designato alla funzione di tutor aziendale è in possesso di un attestato che certifica la sua partecipazione sia alla formazione di base (12 ore) che alla formazione integrativa (20 ore)</p> <p>C) Di essere in grado di dialogare con la Regione attraverso il sistema informativo on-line per gli adempimenti collegati alla formazione</p>
Lombardia	Secondo quanto previsto da ciascun CCNL applicato	

Prov. di Bolzano	Tutte le aziende che hanno i requisiti per assumere apprendisti sono obbligate a realizzare all'interno la formazione prevista nell'ambito del quadro aziendale definito per la specifica professione oggetto dell'apprendistato.	
Prov. di Trento	L'impresa può svolgere la formazione alle seguenti condizioni: - in azienda deve essere presente il processo produttivo coerente; - deve essere progettato il percorso e comunicato all'apprendista e alla struttura formativa di riferimento; - il modulo deve essere coerente con le mansioni dell'apprendista; - deve essere disponibile personale preparato con una competenza coerente oppure deve essere identificato un formatore esterno; - disponibilità a partecipare al corso tutori di 12 ore; - tenuta dell'agenda formativa nella quale sono indicate date, ore e attività.	
<i>Veneto</i>	<p>La capacità formativa per la realizzazione del modulo professionale è espressa da:</p> <p>a) presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze; b) tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate; c) locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione.</p> <p>La capacità formativa per il modulo trasversale è valutata in relazione a:</p> <p>a) grado di strutturazione dell'azienda; b) dimensione della formazione erogata nell'ultimo biennio; c) sistema qualità dell'impresa e piano di formazione del personale.</p> <p>Per l'erogazione del modulo professionalizzante in formazione assistita è richiesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - che il tutor aziendale partecipi interamente allo specifico percorso formativo - che l'azienda dichiari preliminarmente di disporre di locali idonei - che l'azienda disponga di un numero minimo di tre addetti - che vengano individuate, in fase di definizione del Piano di Lavoro, figure idonee al trasferimento delle competenze oggetto del modulo - che l'azienda si avvalga dell'assistenza di un Organismo di formazione attraverso l'utilizzo dell'apposito voucher di assistenza. 	<p>Requisiti minimi per la formazione tecnico-professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensione dell'organico: almeno 5 addetti assunti - almeno un contratto a valenza formativa nell'ultimo biennio - Almeno 1 referente aziendale con capacità di progettazione della formazione - Disponibilità di almeno una persona in possesso di un titolo di studio almeno pari rispetto a quello dell'apprendista al momento dell'assunzione e che svolga attività lavorative coerenti con quelle "di destinazione" dell'apprendista <p>Requisiti minimi per la formazione trasversale:</p> <p>1) Grado di strutturazione dell'azienda: Presenza di una persona /ufficio che si occupano dell'organizzazione e della gestione delle attività di formazione; Suddivisione dell'azienda in aree/unità organizzative;</p> <p>2) Dimensione della formazione: tipologie formative (formali e non) utilizzate dall'azienda nell'ultimo biennio per formare i propri dipendenti e gli argomenti/contenuti affrontati; Quantificazione della formazione erogata specificando la provenienza delle risorse economiche dedicate alla formazione;</p> <p>3) Altri indicatori: se l'azienda possiede la certificazione del proprio sistema di qualità e se è stato elaborato un piano di formazione del personale nell'anno in corso.</p> <p>L'assegnazione del punteggio avviene in base a specificati parametri quantitativi e qualitativi. Nel caso di raggiungimento del punteggio minimo pari a 115 l'azienda potrà erogare la formazione formale al proprio interno.</p>
Friuli Venezia Giulia	<p>La formazione formale può essere effettuata dall'impresa che possieda i seguenti requisiti:</p> <p>a) presenza di un numero minimo di addetti; b) presenza di personale adeguato per le funzioni di docenza; c) presenza di un tutore aziendale con competenze adeguate; d) disponibilità di spazi distinti rispetto ai locali destinati alla produzione, e forniti delle strumentazioni e attrezzature adeguate.</p>	<p>a) numero minimo di 5 addetti; b) il personale destinato alla docenza deve avere almeno 2 anni di esperienza documentata come docente, svolta negli ultimi 5 anni, in percorsi finanziati o riconosciuti dalla Regione. In alternativa viene richiesto il possesso del diploma di scuola media superiore (o di una qualifica professionale) e di un'esperienza lavorativa documentata di almeno 3 anni in attività attinenti il profilo formativo dell'apprendista; c) il tutor aziendale deve possedere uno specifico Attestato rilasciato dalla Regione al termine dei percorsi formativi rivolti a tale figura.</p>

Liguria	La capacità formativa dell'impresa è determinata dalla disponibilità dei seguenti elementi: a) locali, attrezzature e macchinari adeguati ai profili; b) tutor aziendali in possesso dei requisiti minimi del DM 22/2000; c) docenti esperti nei contenuti formativi del PFI.	
Emilia R.	Si rinvia alle previsioni dei CCNL.	
Toscana	Si rinvia alle previsioni dei CCNL.	
Marche	Le imprese devono possedere i seguenti requisiti: a) formatori con competenza adeguata; b) locali idonei, distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione; c) tutor aziendali che abbiano frequentato le 12 ore di formazione richieste. Le imprese formative accreditate sono quelle che hanno conseguito l'accreditamento regionale per la macrotipologia "formazione continua".	a) utilizzo per la docenza di dipendenti con almeno tre anni di esperienza con titolo di qualifica o diploma. In assenza del titolo, l'esperienza necessaria si eleva a 10 anni
Lazio	Le imprese devono avere la disponibilità di: a) locali, attrezzature e macchinari adeguati al profilo formativo di riferimento e conformi alle normative vigenti; b) formatori con competenza adeguata per il conseguimento degli obiettivi formativi del profilo di riferimento; c) tutor aziendali. Le grandi imprese con almeno 250dip. possono essere autorizzate, previa verifica di specifici requisiti previsti dal sistema di accreditamento regionale, ad erogare all'interno tutta la formazione formale.	
Abruzzo	L'azienda deve disporre di particolari requisiti in ordine a: a) personale con funzioni produttive idoneo a trasferire competenze; b) tutor con formazione e competenze adeguate; c) locali ed attrezzature idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione.	A) l'impresa deve comunicare: 1. nr di dipendenti alla data di assunzione dell'apprendista; 2. nr assunti con CFL, stagisti o tirocinanti e apprendisti assunti nel biennio precedente; 3. nr di persone presenti in azienda con le seguenti caratteristiche: titolo di studio di livello almeno pari a quello dell'apprendista; esperienza professionale e ruolo ricoperto attinenti alle attività lavorative da affidare all'apprendista; 4. disponibilità di referente aziendale con capacità di progettazione della formazione. Requisiti minimi necessari: almeno 3 addetti; almeno un contratto a valenza formativa nell'ultimo biennio; almeno un referente aziendale con capacità di progettazione della formazione; almeno una persona oltre il tutor con titolo di studio pari o superiore a quello dell'apprendista, ovvero per le imprese artigiane un'esperienza nel settore di almeno 5 anni; almeno una persona oltre il tutor che svolge attività lavorativa coerente con quelle di destinazione finale dell'apprendista. B) la persona designata deve possedere: 1. i requisiti del DM 22/2000; 2. esperienza professionale di almeno quattro anni, di cui almeno due nelle attività dell'apprendista; 3. titolo di studio almeno pari a quello dell'apprendista. I requisiti dovranno essere desumibili dal curriculum del tutore. C) l'azienda deve comunicare e a richiesta degli organi competenti comprovare: 1. idoneità dei locali alle norme igieniche e di sicurezza, prevenzione incendi, sicurezza impianti ed antinfortunistica; 2. spazi

		funzionalmente distinti da quelli finalizzati prioritariamente alla produzione di beni e servizi in quantità pari almeno a due metri quadrati per apprendista assunto oppure in alternativa spazi idonei rispetto alle caratteristiche dei temi affrontati nella formazione formale prevista per il passaggio di qualifica a cui il profilo formativo fa riferimento (sempre in quantità almeno pari a due metri quadrati per apprendista). Nel caso siano previsti metodi e tecniche formative con l'impiego di risorse informatiche, occorre la disponibilità per ogni apprendista di un Personal Computer e del collegamento Internet.
Molise	Le imprese devono possedere i requisiti: 1. previsti dai CCNL 2. e: a) luoghi, attrezzature e macchinari idonei al profilo formativo, conformi alle normative vigenti e adeguati alle dimensioni aziendali; b) formatori con competenza adeguata; c) tutor aziendali appositamente formati.	<i>da specificare nel Regolamento</i>
Campania	La capacità formativa formale interna delle aziende è espressa da: a) presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze; b) tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate; c) locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione. Le imprese abilitate alla formazione interna possono provvedere anche attraverso forme di convenzionamento con le strutture formative accreditate.	
Puglia	Secondo le previsioni dei CCNL	
Basilicata	Le imprese devono possedere i requisiti: 1. previsti dai CCNL 2. e: a) disponibilità di risorse umane idonee al trasferimento di contenuti; b) disponibilità di locali, attrezzature e macchinari idonei al corretto svolgimento della formazione, non dedicati prioritariamente alla produzione di beni e servizi; c) utilizzo di tutori aziendali in possesso dei requisiti definiti dalla normativa regionale.	<i>da specificare nel Regolamento</i>
Sardegna	Le imprese devono possedere i requisiti: 1. previsti dai CCNL, secondo la ripartizione oraria prevista 2. e: a) presenza di risorse umane idonee al trasferimento di competenze; b) locali idonei ai fini della formazione, distinti da quelli destinati alla produzione; c) tutori aziendali con competenze e formazione adeguati.	a) possesso di uno dei seguenti titoli di studio: - Diploma di scuola media superiore; - Attestato di qualifica rilasciato da un istituto tecnico professionale; - Attestato di qualifica ai sensi della L. 845/78 rilasciato al termine di un corso di formazione professionale. Possono svolgere docenza interna, ancorché non posseggano i titoli menzionati i datori di lavoro che abbiano almeno 3 anni di esperienza nelle attività inerenti la qualificazione che dovrebbe raggiungere l'apprendista.

CAPITOLO 6. LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Abstract

Nell'ambito della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante il ruolo della contrattazione collettiva individuato nell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/03 riguarda sia gli aspetti più direttamente legati al contratto, che la formazione.

Pertanto, nel capitolo si esamina la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nei contratti collettivi nazionali che sono stati individuati nell'archivio Isfol, pressoché specularmente a quanto avvenuto nel precedente capitolo con le regolamentazioni regionali.

Della disciplina dell'apprendistato si approfondiscono gli specifici limiti di durata massima individuati nei diversi CCNL e le procedure di assunzione, con particolare attenzione al rilascio del parere di conformità. Rispetto agli aspetti più direttamente collegati alla formazione in apprendistato, si esaminano la durata dei percorsi di formazione, gli obiettivi e i contenuti con l'articolazione fra tipologie diverse, con riferimento soprattutto alla possibilità di realizzare tutto o in parte la formazione all'interno delle imprese.

Quindi, visto il crescente ruolo degli enti bilaterali nell'apprendistato, vengono approfonditi i compiti ad essi attribuiti dalla contrattazione che sembrano rimandare a due configurazioni di ruolo: bilateralità come centro-esperto della formazione e come regolatore del sistema dell'apprendistato.

1. Il ruolo della contrattazione nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Nell'ambito della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante il ruolo della contrattazione collettiva individuato nell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/03 riguarda sia gli aspetti più direttamente legati al contratto, che la formazione. Infatti, si stabilisce che spetta alla contrattazione collettiva l'individuazione della durata del contratto, compresa fra due e sei anni e fissata in relazione alla qualificazione da conseguire, e la «determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni».

È noto che sulla delega attribuita alla contrattazione collettiva per la definizione di tali aspetti, subito dopo l'approvazione del decreto legislativo di attuazione della legge n. 30/03, è stato promosso un ricorso alla Corte Costituzionale da parte delle Regioni, che ritenevano violata la loro competenza esclusiva sulla materia. Con sentenza n. 50 del 2005 la Corte Costituzionale ha fatto rilevare che tutta la materia dell'apprendistato è oggetto di una «concorrenza di competenze» fra Stato e Regioni; pertanto, è necessario operare adottando il criterio della leale collaborazione fra i due soggetti istituzionali, mentre per dirimere gli eventuali conflitti deve valutarsi quale sia la competenza prevalente.

Quindi la Corte ha ritenuto che appartenga all'ambito della competenza statale in materia di ordinamento civile la disciplina della formazione realizzata all'interno dell'azienda e ha riconosciuto la legittimità del rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di alcuni aspetti relativi alla formazione.

La citata sentenza n. 50/05 non chiarisce il significato e l'estensione dei compiti delegati alla contrattazione con l'espressione «modalità di articolazione ed erogazione della formazione», tanto che le regolamentazioni regionali hanno spesso dettato norme su aspetti che sembrerebbero almeno in parte riconducibili alla materia

delegata alla contrattazione collettiva. Si veda in proposito quanto segnalato nel precedente capitolo 5 in relazione alla ripartizione fra formazione esterna/interna, ai contenuti della formazione, alle modalità di attuazione della formazione formale in impresa.

Con l'approvazione della legge n. 80/2005 (meglio nota come "Decreto Competitività") viene significativamente rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva, attribuendo ai contratti collettivi e agli accordi fra le Parti sociali definiti a livello nazionale una valenza sussidiaria rispetto alla regolamentazione regionale dell'apprendistato professionalizzante (cfr. art. 13, comma 13bis). Pertanto, in quei territori in cui il processo di implementazione dell'apprendistato professionalizzante non è ancora completato con l'emanazione di una legge e degli atti di regolamentazione necessari, le parti sociali hanno la possibilità di intervenire a dettare le regole di attuazione della formazione in apprendistato. Considerando il ritardo con cui stanno procedendo le Regioni nella definizione della regolamentazione, come illustrato nel precedente capitolo 5, si comprende il ruolo strategico che gioca l'intesa fra le parti per consentire l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante da parte delle imprese.

Il ruolo, seppur sussidiario, attribuito dalla legge n. 80/05, può essere esercitato nell'ambito dei limiti individuati dallo stesso quadro normativo:

- valgono anche per la contrattazione collettiva i criteri e principi direttivi di cui al comma 5 dell'art. 49, ovvero: previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno; riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali; registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo; presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate;
- gli accordi che hanno valore di regolamentazione in via sussidiaria sono solo quelli definiti a livello nazionale.

Con le modifiche all'art. 49 del d.lgs. n. 276/03 prefigurate dal decreto-legge n. 112/08 il ruolo della contrattazione collettiva sembra destinato a rafforzarsi ulteriormente; ma l'analisi di tali modifiche sarà oggetto del prossimo Rapporto di monitoraggio. Intanto, di seguito si illustrano i risultati dell'approfondimento sulle discipline dettate dalla contrattazione collettiva sui diversi aspetti relativi alla gestione della formazione formale nell'apprendistato professionalizzante.

2. L'analisi dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale⁵²

Il periodo compreso fra gennaio 2007 e aprile 2008 si caratterizza come stagione segnata da molti rinnovi contrattuali intervenuti a livello nazionale che si sono occupati di apprendistato professionalizzante. In particolare si segnala la riapertura dei tavoli in relazione al comparto dell'artigianato, dove la contrattazione era rimasta bloccata dal 2000 in attesa della ridefinizione di un nuovo modello di relazioni industriali, sottoscritto nel febbraio del 2006.

Nell'archivio costituito presso l'Isfol e contenente i contratti collettivi definiti a livello nazionale a partire da ottobre 2003 – ossia all'indomani dell'approvazione del decreto legislativo n. 276/03 - risultano presenti circa

⁵² L'archivio della contrattazione collettiva disponibile presso il CNEL, consultabile anche via internet al sito www.cnel.it, presenta un ritardo nell'aggiornamento di all'incirca un anno; inoltre, sono presenti in banca dati gli accordi di rinnovo del contratto o del biennio economico, ma spesso mancano gli accordi integrativi su aspetti specifici, quale può essere la disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Pertanto, l'Isfol ha costituito una propria banca dati dei contratti collettivi e degli accordi stipulati al livello nazionale in relazione all'apprendistato professionalizzante alimentato attraverso la consultazione di diverse fonti: siti web delle principali organizzazioni datoriali e dei lavoratori, riviste specializzate, contatti informali con rappresentanti delle organizzazioni datoriali e dei lavoratori. L'archivio dei contratti collettivi è articolato per comparti utilizzando la classificazione messa a punto dal CNEL. Data l'estensione dell'ambito di riferimento e il fatto che spesso alcune materie sono delegate ad accordi integrativi di più difficile reperimento, l'archivio della contrattazione collettiva, sul quale è basata l'analisi che segue, può non essere esaustivo.

140 contratti, di cui viene dato il dettaglio nel successivo **allegato**; rispetto agli 80 contratti esaminati nello scorso anno appare evidente l'avanzamento dell'attività delle parti sociali che allo stesso tempo segna l'estensione dell'area di utilizzabilità da parte delle imprese del contratto di apprendistato professionalizzante.

La **tabella n. 38** articola i contratti collettivi esaminati nei comparti, secondo la classificazione in uso presso l'archivio del CNEL. Rispetto al totale dei contratti nazionali censiti in quell'archivio – al netto di quelli relativi ai settori/ambiti in cui non sembra utilizzabile l'apprendistato professionalizzante, ovvero gli istituti pubblici e le figure dirigenziali – risulta che sono stati rinnovati nel periodo considerato ed esaminati nell'ambito dell'indagine Isfol all'incirca la metà.

Ad oggi il panorama dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato professionalizzante è molto ampio. La formulazione del d.lgs. n. 276/03, che apre la platea degli interessati ai giovani fino a 29 anni e svincola l'apprendistato dalla finalità esclusiva del conseguimento di una qualifica, ha determinato un forte interesse per lo strumento in pressoché tutti i settori economici del mercato del lavoro, vista anche la contemporanea abrogazione dei contratti di formazione e lavoro e la minore "dotazione" di agevolazioni contributive del contratto di inserimento. L'apprendistato professionalizzante è oggi disponibile per comparti quali il credito, la chimica, i trasporti, che per la prima volta ne considerano l'utilità per la professionalizzazione delle risorse umane.

Tabella n. 38 – Analisi della contrattazione collettiva nazionale: i contratti collettivi che hanno regolamentato l'apprendistato professionalizzante

Comparto	CCNL analizzati	CCNL con regolamentazione apprendistato professionalizzante
Agricoltura	9	8
Alimentaristi - agroindustriale	6	6
Aziende di servizi	6	6
Chimici	11	11
Commercio	24	24
Credito - assicurazioni	6	5
Edilizia	15	15
Enti e istituzioni private	12	11
Meccanici	4	4
Poligrafici e spettacolo	14	11
Tessili	17	14
Trasporti	12	11
TOTALE	136	126

Fonte: Elaborazione Isfol

Pertanto, nell'ambito dei 136 contratti presenti nell'archivio Isfol, più del 90% contiene una disciplina specifica dell'apprendistato professionalizzante (126). Evidentemente, dopo le prime incertezze legate alla necessità di chiarire il quadro delle possibilità attuative, la contrattazione ha ritenuto importante consentire l'utilizzo di tale strumento alle imprese associate e anche in quei casi in cui in un primo momento si rinviava la disciplina dell'apprendistato professionalizzante a successivi accordi integrativi – come per l'industria alimentare, l'industria della gomma plastica, l'industria tessile-abbigliamento-moda, ecc. –, tali accordi sono poi intervenuti nel corso del 2006 e del 2007.

Nell'ambito dell'analisi condotta dall'Isfol, la contrattazione collettiva nazionale in materia di apprendistato professionalizzante in primo luogo è stata esaminata in relazione alla durata del contratto. L'analisi non ha potuto che considerare la durata media contrattata per gli apprendisti professionalizzanti, dal momento che generalmente si prospetta un ventaglio di limiti di durata, articolati in relazione ai diversi livelli di inquadramento e ai diversi ruoli professionali.

Inoltre, sulla falsariga di quanto avvenuto per le regolamentazioni emanate dalle Regioni e Province Autonome, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi è stata esaminata per gli aspetti che riguardano la formazione e quindi in relazione alle seguenti categorie:

- a) procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale;

- b) definizione dei profili formativi;
- c) modalità di realizzazione della formazione formale;
- d) **regolazione della formazione formale in impresa.**

La disciplina relativa alla figura del tutor aziendale sarà invece oggetto di analisi nel **successivo capitolo 7.**

Come si vedrà meglio nel seguito, l'impressione generale che si ricava dall'analisi dei contratti in relazione agli aspetti rilevanti per la gestione della formazione evidenzia un progressivo affinamento della disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, i primi contratti rinnovati si sono generalmente limitati a riproporre il testo del decreto legislativo n. 276/03 e talora hanno rinviato *tout court* la materia a successivi accordi; del resto, i primi rinnovi sono avvenuti in un contesto in cui il contratto di apprendistato di riferimento era ancora quello della l. 196/97 e l'introduzione del nuovo istituto sembrava bloccata in attesa delle regolamentazioni regionali.

Un elemento di novità in questo contesto è stato rappresentato dal rinnovo dei contratti per il settore terziario⁵³ che, riallacciandosi alle previsioni già inserite nel contratto precedente, hanno costruito una disciplina dell'apprendistato professionalizzante imperniata sul ruolo centrale degli enti bilaterali, esercitato *in primis* attraverso il rilascio di un parere di conformità per consentire l'attivazione dei contratti di apprendistato professionalizzante. È attribuibile anche alla spinta generata da tale settore la pressione esercitata sulle Regioni e Province Autonome per procedere rapidamente allo sblocco della regolamentazione del nuovo istituto definito dal d.lgs. 276/03. Infatti, a fine 2004 sono state avviate nelle Regioni le prime sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante, che hanno coinvolto proprio il settore terziario e della distribuzione cooperativa.

Nel 2005 l'apparizione delle prime regolamentazioni regionali – Liguria, Marche, Veneto, Toscana, per citare le prime – e poi l'approvazione della legge n. 80/05 hanno rappresentato un duplice stimolo per la contrattazione:

- da una parte, l'aver svincolato la possibilità di utilizzo dell'apprendistato professionalizzante dalla presenza di una regolamentazione regionale ha incentivato la definizione degli accordi fra le parti;
- dall'altra parte, le prime regolamentazioni definite a livello regionale hanno anche rappresentato un modello al quale fare riferimento per la definizione di discipline contrattuali che si pongono come obiettivo non solo quello di rispondere alle attribuzioni del d.lgs. n. 276/03, ma anche quello di definire una disciplina ampia della materia, tale da “fare le veci” delle leggi regionali e consentire l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante da parte di tutte le imprese del territorio nazionale.

Un significativo impulso alla definizione di accordi contrattuali è venuto dall'accordo integrativo sull'apprendistato professionalizzante siglato il 26 gennaio 2006 nell'ambito del contratto per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti: si tratta del primo contratto collettivo che contiene una disciplina dell'apprendistato professionalizzante che si fa carico della definizione di una pluralità di aspetti, compreso la modulistica necessaria. Oltretutto rimane ad oggi pressoché l'unico contratto che, almeno per i primi due anni, prevede una durata della formazione formale superiore alla previsione minima contenuta nel d.lgs. 276/03.

Sulla scia e sul modello dell'accordo per l'industria metalmeccanica sono poi stati definiti una serie di altri contratti e accordi integrativi che hanno interessato in particolare le imprese industriali e talora si sono diffusi “per imitazione” agli altri contratti di uno stesso comparto.

⁵³ Si tratta dei seguenti contratti: CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004; CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004; CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004; CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata rinnovato il 2 maggio 2006.

3. La durata minima e massima dei contratti di apprendistato professionalizzante nei diversi comparti della contrattazione collettiva nazionale

Si è già avuto modo di segnalare come i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati o rinnovati prima della legge n. 80/05 nella sezione relativa all'apprendistato si siano limitati a fotografare quanto stabilito dal d.lgs. n. 276/03 e, in linea di massima, a prendere atto della tripartizione dei contratti di apprendistato e della competenza delle Regioni nella regolamentazione in merito alla tipologia dell'apprendistato professionalizzante. Dopo l'emanazione della legge n. 80/05 i CCNL contengono, invece, una disciplina più dettagliata, visto che ad essi viene rimesso, seppur ancora in via sussidiaria, il ruolo di elaborarla, pena la mancata operatività dell'apprendistato professionalizzante non più nella Regione o nel settore produttivo di appartenenza, bensì solo nelle aziende (e per i dipendenti) che applicano un determinato CCNL.

I 126 CCNL presenti nell'archivio Isfol ed analizzati rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante mostrano una durata media minima totale pari a 33 mesi, mentre la massima si attesta a 56 mesi; pertanto, rispetto alla possibilità offerta dalla normativa di arrivare fino ad una durata massima dei contratti di 6 anni, si evidenzia un atteggiamento della contrattazione collettiva più restrittivo.

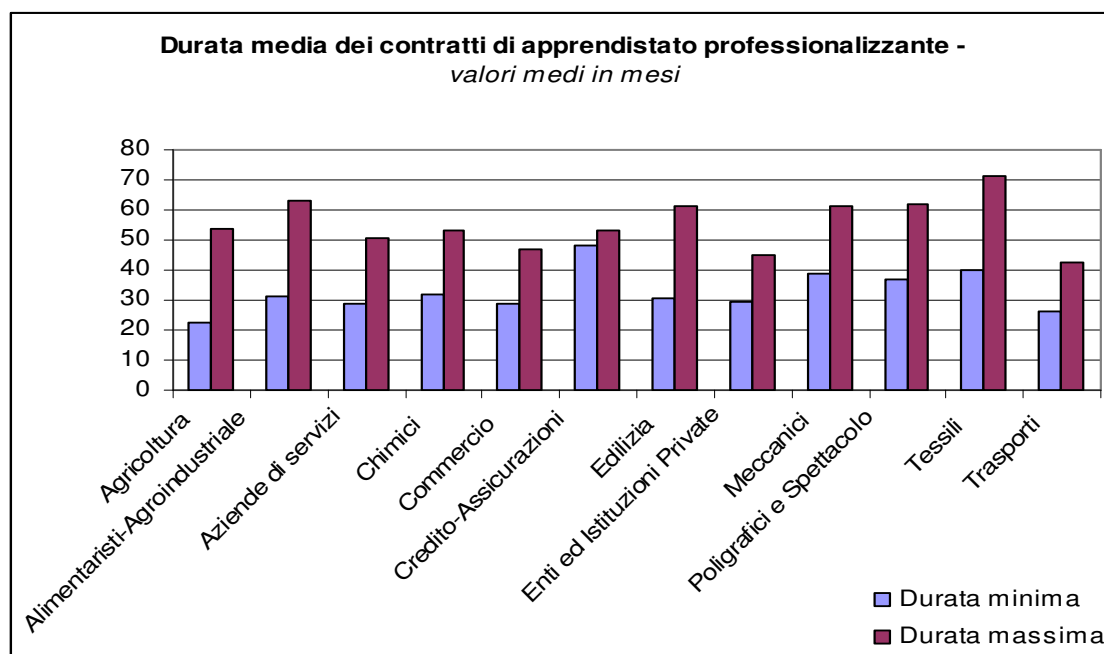
Osservando la durata dei contratti per comparto (cfr. tabella n. 39), si evidenziano sensibili oscillazioni rispetto alla media totale. Se la durata minima media più breve è prevista dal Comparto Agricoltura con 22,5 mesi (inferiore al limite minimo di due anni posto dal d.lgs. 276/03 visto che in un contratto è rimasta la previsione di una durata minima dell'apprendistato professionalizzante di un anno), quasi 10 mesi in meno rispetto alla media totale, la durata massima media più breve spetta al Comparto Trasporti con 42,5 mesi, ossia con una differenza maggiore di un anno rispetto alla media totale.

Il comparto Credito – Assicurazioni detiene la durata minima media più lunga con 48 mesi che, in questo caso, corrispondono anche alla durata assoluta minima dei cinque CCNL contenenti la disciplina sull'apprendistato professionalizzante. Il CCNL delle agenzie di assicurazione in gestione libera stipulato il 5 luglio 2007 prevede un ulteriore incremento di 12 mesi per le agenzie situate al Sud e isole, provvedimento che porterebbe la durata assoluta minima a 60 mesi, con 4 mesi in più rispetto alla durata media massima totale (56 mesi).

Tab. 39 - Durata media minima e massima dei contratti di apprendistato professionalizzante nei vari comparti (valori in mesi)

Comparti	Durata media minima	Durata media massima
Agricoltura	22,5	54
Alimentaristi-Agroindustriale	31	63
Aziende di servizi	29	50,5
Chimici	32	53
Commercio	29	47
Credito-Assicurazioni	48	53
Edilizia	30,5	61,5
Enti ed Istituzioni Private	29,5	45
Meccanici	39	61,5
Poligrafici e Spettacolo	37	62
Tessili	40	71,5
Trasporti	26,5	42,5
Totale in media	33	56

Fonte: Elaborazione Isfol su dati rilevati da analisi dei CCNL



Fonte: Elaborazione Isfol su dati rilevati da analisi dei CCNL

Il Comparto Tessili presenta la durata media massima più lunga con 71,5 mesi, valore vicinissimo a quello consentito dalla legge; infatti, ben 13 dei contratti contenenti la regolamentazione prevedono una durata massima assoluta di 72 mesi, il massimo consentito dalla legge, mentre un unico contratto prevede 66 mesi, abbassando così la media relativa al Comparto. Probabilmente, le difficoltà attraversate dal settore negli ultimi anni non sono estranee alla scelta delle organizzazioni di rappresentanza di contrattare periodi di apprendistato più lungo.

Da rilevare che alcuni contratti (3 nel Comparto Commercio e 1 nel Credito – Assicurazione) stabiliscono una durata minima (18 mesi) inferiore ai due anni previsti dal d.lgs. n. 276/03.

Un elemento di novità è invece introdotto da quei CCNL che legano la durata del contratto di apprendistato non ai livelli di inquadramento – scelta adottata dalla maggioranza dei CCNL – bensì al titolo di studio posseduto in ingresso dall'apprendista (3 CCNL nel Comparto Aziende di servizi, 3 nei Chimici, 1 in Enti e Istituzioni Private, 2 in Poligrafici e Spettacolo). Tale scelta, prima riservata semmai ad una riduzione del monte ore annuo di formazione, sembra derivare da una logica di valutazione *ex ante* delle competenze possedute dai giovani da assumere in apprendistato, sulla base della quale poi determinare un piano formativo che evidentemente si articola su un periodo di apprendistato più breve. Tale logica risulta certamente più coerente con la finalità formativa del contratto di apprendistato.

Una annotazione ulteriore va fatta con riferimento alla durata minima del contratto di apprendistato. Come è noto, il d.lgs. n. 276/03 stabilisce una durata minima di due anni, *de facto* precludendo l'applicazione di tale strumento alle attività a carattere stagionale.

Rispetto a tale quadro normativo nel CCNL per i dipendenti del settore turismo del 27 luglio 2007 applicato dalle aziende che aderiscono alla Confcommercio, immediatamente seguito dal rinnovo di quello per le aziende di Confesercenti, le parti firmatarie richiedono congiuntamente al Ministero del lavoro di confermare l'applicabilità dell'apprendistato alle attività stagionali anche con riferimento alle nuove tipologie introdotte dal d.lgs. n. 276/03. Contestualmente le parti hanno definito una specifica disciplina dell' "apprendistato in cicli stagionali", in base alla quale è consentito stipulare il contratto di apprendistato in più stagioni a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario; anche le prestazioni di breve durata rese nell'intervallo fra una stagione e l'altra sono comprese nel computo della durata dell'apprendistato stagionale.

Tale richiesta viene riconosciuta fondata nel momento in cui il decreto-legge n.112/08 elimina il vincolo minimo di durata dell'apprendistato professionalizzante.

4. La disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante: analisi comparativa sui contratti collettivi nazionali

a) procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale

Per quanto riguarda la definizione di modalità specifiche per l'assunzione di apprendisti, generalmente i contratti collettivi si limitano a ripetere che il piano formativo predisposto dall'impresa va allegato al contratto di assunzione, riproponendo il dettato dell'art. 49, comma 4, del d.lgs. n. 276/03; né sarebbe da aspettarsi che la contrattazione collettiva si occupi di procedure per l'assunzione di un apprendista, essendo questa materia squisitamente di competenza dei soggetti pubblici. Eppure, proprio dalla contrattazione collettiva ha avuto origine una particolare procedura prevista per l'assunzione di apprendisti, che è stata poi ripresa da molte regolamentazioni regionali anche se in forma modificata.

Si fa riferimento alla procedura per il **rilascio di parere di conformità**, introdotta per la prima volta da alcuni contratti del comparto commercio. Si tratta di una procedura che richiede, preventivamente all'assunzione, il rilascio di un parere di conformità del contratto di apprendistato professionalizzante da parte del soggetto indicato dal contratto; tale procedura è stata introdotta già nel 2004 da alcuni contratti del Comparto Commercio non senza ingenerare un dibattito ampio, che ha costretto il Ministero del lavoro a tornare più volte sull'argomento.

Nel dettaglio, il contratto per i dipendenti da aziende del terziario distribuzione e servizi del 2 luglio 2004 stabilisce che *«i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale ... competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità»* (art. 21 ter). Tale parere è rilasciato in esito alla verifica non solo dei programmi di formazione indicati dall'azienda e dei contenuti del piano formativo, ma anche *«della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di*

cui al precedente art. 21-bis», ossia della percentuale minima di conferma dei lavoratori precedentemente assunti in apprendistato.

Infatti, in molti contratti è stata introdotta una clausola che consente alle imprese di assumere nuovi apprendisti solo se si è proceduto alla **trasformazione di una percentuale minima di apprendisti** assunti in precedenza. Tale previsione non esiste nella normativa nazionale sull'apprendistato, mentre era codificata in relazione ai contratti di formazione e lavoro. Nell'ambito della contrattazione, tale clausola si è diffusa ormai a pressoché tutti i comparti – con l'eccezione dell'Alimentare e del Tessile – anche se non a tutti i contratti collettivi dei comparti.

La previsione più largamente utilizzata richiede che l'impresa abbia trasformato almeno il 70% dei contratti di apprendistato giunti a scadenza nei 24 mesi precedenti. Sono contemplate possibilità di deroga sulla falsariga della precedente normativa per i contratti di formazione e lavoro. Sia la percentuale minima di conferma, che il periodo precedente rispetto al quale tale percentuale va calcolata, subiscono modificazioni nell'ambito di alcuni contratti. Ad esempio, nell'edilizia i due contratti dell'industria del cemento e dei lapidei richiedono una conferma del 51% degli apprendisti che abbiano completato il contratto nei 12 mesi precedenti; nell'ambito del comparto del commercio, il contratto per le palestre e gli impianti sportivi richiede la conferma del 50% dei contratti scaduti nei 24 mesi precedenti, mentre il contratto per la vigilanza privata porta la percentuale di conferma al 75% con un riferimento allo stesso intervallo dei 24 mesi precedenti. Nell'ambito di quest'ultimo contratto collettivo si segnala anche la presenza di una clausola restrittiva rispetto alla previsione del d.lgs. 276/03 sul numero massimo di apprendisti che si possono assumere; infatti, la quota di apprendisti può arrivare al più al 15% del personale assunto a tempo indeterminato.

Pertanto, il rilascio del parere di conformità rilasciato dagli Enti Bilaterali è una condizione preliminare all'assunzione, prescritta dalla contrattazione collettiva. L'ambito della verifica ai fini del rilascio del parere è molto vasto: oltre a verificare la coerenza del piano formativo individuale per assicurare il conseguimento degli obiettivi proposti, la Commissione presente presso gli Enti bilaterali verifica anche il rispetto di alcuni requisiti formali, quali il totale di apprendisti presenti in azienda rispetto al totale dei dipendenti, l'ammissibilità dell'inquadramento proposto per gli apprendisti da assumere, il rispetto della percentuale minima di conferma per i contratti venuti a scadenza nei mesi precedenti.

La procedura definita pressoché allo stesso modo nell'ambito dei diversi contratti prevede che, preventivamente all'assunzione, sia inoltrata apposita richiesta all'Ente bilaterale accompagnata dal piano formativo, che verrà esaminata nel termine di 15 giorni; decorso tale termine, vale il principio del silenzio-assenso e l'impresa può procedere ad effettuare le assunzioni. Termini più ampi sono previsti nel caso di ricorso all'Ente bilaterale nazionale anziché territoriale da parte di aziende dislocate in più regioni. In mancanza dell'Ente Bilaterale, le imprese presentano la richiesta ad un Comitato Misto Paritetico.

Al momento la previsione della richiesta di un parere di conformità preventivo all'assunzione in apprendistato è stata introdotta prevalentemente nei contratti collettivi che fanno capo al comparto del commercio, oltre che in qualche altro settore. Si rileva quindi che la previsione di tale parere è molto più circoscritta rispetto alla pressoché generalizzata diffusione di "clausole di salvaguardia" che consentono di effettuare nuove assunzioni in apprendistato solo se sono state mantenute in servizio quote precise di apprendisti precedentemente assunti. Di seguito si riporta l'elenco dei contratti collettivi nazionale che prevedono la richiesta di un parere di conformità preventivo all'assunzione:

- CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, del 2/07/04 (Confcommercio e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs-Uil);
- CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa del 17/10/05 (ANCC Coop; A.N.C.D. Conad; Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - Confcooperative; Associazione Italiana Cooperative di Consumo - A.G.C.I.; e Filcams – Cgil, Fisascat –Cisl, Uiltucs – Uil);
- CCNL per i dipendenti del settore terziario del 6/07/04 (Confesercenti e Filcams – Cgil; Fisascat –Cisl ; Uiltucs – Uil);
- CCNL per i dipendenti del terziario, distribuzione e servizi, del 17/03/05 (FED.AR.COM., FE.S.I.C.A. – CONF.S.A.L., CONF.S.A.L.- F.I.S.A.L.S.);

- CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata del 2/05/06 (Assvip, Anivp, Assvigilanza, Federvigilanza, Univ, Ancst-Legacoop, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Agci e Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil);
- CCNL per i dipendenti del settore pulizie, servizi integrati/ multiservizi del 19/12/07 (FISE – Confindustria, Ancst-Legacoop, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Unionservizi - Confapi, PSL - Agci e Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil);
- CCNL per i dipendenti del settore delle attività minerarie del 6/07/04 (Assomineraria – Confindustria e Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil).

Evidentemente si tratta di una procedura che assegna un ruolo strategico all'ente bilaterale per il "controllo" della regolarità delle assunzioni in apprendistato, che anticipa e fa da appripista al rafforzamento più generale delle competenze degli enti bilaterali nell'ambito del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la definizione del *piano formativo individuale*, pressoché tutti i contratti collettivi riportano la dicitura del decreto legislativo n. 276/03, per la quale il piano va allegato al contratto di assunzione.

Molti contratti cercano di dare delle definizioni dello strumento, utili a chiarirne i contenuti. Ad esempio, nei contratti delle imprese di costruzioni, dell'industria della carta e cartone, delle aziende grafiche ed editoriali si legge: «*il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti*». Alcuni contratti aggiungono la specifica che il piano «*deve essere coerente con il profilo formativo di riferimento*» e deve contenere «*l'articolazione della formazione*» (industria chimica, industrie della gomma e plastica). Talvolta si richiede che il piano formativo contenga «*un dettagliato programma e un'articolazione della formazione divisa per argomenti e corrispondente numero di ore di formazione*» (Industria conciaria).

La maggior parte dei contratti collettivi prevede la possibilità di modificare il piano formativo individuale nel corso del contratto di apprendistato, in accordo con l'apprendista⁵⁴ e anche su istanza del tutor aziendale. Nel contratto per i lavoratori chimici e affini delle PMI è formalizzata la possibilità di una verifica sullo stato di avanzamento del piano, su richiesta del lavoratore, da effettuarsi dopo 24 mesi dall'inizio del contratto. I contratti del settore bancario hanno anche prefigurato la possibilità di modificare il profilo formativo di riferimento.

Le imprese che intendono avviare contratti di apprendistato professionalizzante in mancanza di una regolamentazione regionale si scontrano generalmente con la difficoltà di mettere a punto un modello da prendere a riferimento per l'elaborazione del piano formativo individuale. Danno risposta a tale esigenza un numero sempre più ampio di contratti (per citarne alcuni: PMI del settore alimentare, Industrie chimiche e dell'Energia, Industria e PMI del cemento, Industrie e PMI del settore metalmeccanico), che hanno definito un *format* specifico. Il modello predisposto generalmente richiede:

- dati relativi al datore di lavoro;
- dati relativi all'apprendista, comprensivi delle precedenti esperienze formative e di lavoro e degli aspetti normativi relativi al contratto di apprendistato stipulato;
- dati relativi al tutor aziendale.

Inoltre, per quanto riguarda il percorso di formazione, il modello predisposto dai vari contratti richiede di specificare i contenuti della formazione formale, articolati in area trasversale – che generalmente fa riferimento a quanto previsto dal DM n. 179/99 - e area professionalizzante – che invece è collegata ai profili definiti nell'ambito degli stessi contratti. Oltre ai contenuti formativi, nel modello di piano formativo individuale si chiede di indicare anche il numero di ore dedicate ai diversi contenuti e le modalità di erogazione individuate.

⁵⁴ Cfr. contratti per l'industria della gomma-plastica, industria e piccole e medie imprese metalmeccaniche

I contratti del comparto tessile affidano all'organismo bilaterale la predisposizione di un modello di PFI.

b) la definizione degli obiettivi e dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti

Dei centotrentasei contratti collettivi stipulati a livello nazionale e presenti nell'archivio Isfol, settantuno hanno individuato gli obiettivi e i contenuti della formazione per gli apprendisti e altri tredici ne hanno rinviato la definizione a successivi accordi. Il dettaglio per comparto è illustrato nella **tabella n. 40**.

Tabella n. 40 – L'individuazione dei profili per l'apprendistato nella contrattazione collettiva nazionale per comparto

Comparto	Totale CCNL	- di cui con obiettivi/contenuti	- in cui si rinvia a successivi accordi
Agricoltura	9	4	1
Alimentaristi - agroindustriale	6	3	1
Aziende di servizi	6	4	1
Chimici	11	11	-
Commercio	24	10	2
Credito - assicurazioni	6	2	-
Edilizia	15	11	3
Enti e istituzioni private	12	2	2
Meccanici	4	4	-
Poligrafici e spettacolo	14	9	1
Tessili	17	5	1
Trasporti	12	6	1
TOTALE	136	71	13

Fonte: Elaborazione Isfol

In mancanza di un modello unitario di riferimento tali obiettivi-contenuti, cui spesso viene attribuita la definizione di "profili formativi", sono stati elaborati secondo modalità le più varie. In linea generale fanno pressoché tutti riferimento alla bipartizione in formazione volta allo sviluppo di competenze di tipo trasversale e formazione per lo sviluppo di competenze tecnico-professionali. Per quanto riguarda le prime, ci si richiama sempre a quanto previsto nel dettaglio dal Decreto del Ministro del lavoro n. 179/99.

Per quanto riguarda la formazione di tipo tecnico-professionale si riscontrano invece le maggiori differenziazioni nell'approccio seguito.

Un primo gruppo più limitato di contratti collettivi, generalmente stipulati subito dopo l'approvazione del d.lgs. 276/03, ha definito i contenuti della formazione per l'apprendistato professionalizzante ispirandosi al modello che era stato pure definito in allegato al Decreto del Ministro del lavoro n. 179/99, in cui si inseriva in una matrice a doppia entrata in verticale le otto principali funzioni aziendali ed in orizzontale i macro-obiettivi per la formazione professionalizzante individuati per l'apprendistato nell'ambito di quel provvedimento, ovvero:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le caselle di incrocio sono riempite con l'elencazione dei contenuti o delle competenze che si ritengono strategici in relazione ai processi aziendali in cui è inserito l'apprendista. Ad esempio, il contratto per i dipendenti del settore plastica e gomma del 16 settembre 2005, stipulato da Unionchimica e Filca, Femca, Uilcem, adotta tale modello, individuando anche un abbinamento fra processi aziendali e figure professionali che in essi operano.

Più frequente è il riferimento ai profili predisposti dall'Isfol, in concorso con le organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative del settore, nell'ambito dei lavori della Commissione di cui al DM n. 179/99. Pressoché tutti i contratti collettivi dei comparti della meccanica, del tessile, del commercio-turismo, del settore delle costruzioni nell'ambito del comparto edile fanno riferimento a quei lavori per la definizione dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante. Tuttavia, quei lavori sono stati elaborati in un contesto diverso, in cui l'estensione dell'apprendistato ex l. 196/97 era più limitata in termini di settori e di livelli di inquadramento coinvolti; pertanto in alcuni casi le parti sono dovute intervenire ad integrare il lavoro fatto inserendo ulteriori profili. È il caso, ad esempio, delle figure impiegate per i contratti dell'edilizia (CCNL Edili: industrie; CCNL Edili: PMI) e del tessile (CCNL Tessile Abbigliamento: Industrie; CCNL Tessili Vari: Industrie) oppure dell'ampliamento effettuato dalle organizzazioni dell'industria metalmeccanica che agli otto profili individuati in sede Isfol, ne hanno aggiunti altri ventidue, elaborati sullo stesso modello, per tener conto di tutte le configurazioni nuove che l'apprendistato può assumere nel comparto.

Quel lavoro di individuazione dei contenuti professionalizzanti svolto in sede Isfol ex DM 179/99 aveva coinvolto alcuni comparti, quelli che allora da soli occupavano circa l'80% degli apprendisti. Alcuni settori che non hanno partecipato a quei lavori, anche se certamente hanno figure che possono essere comuni ai comparti allora esaminati, hanno comunque rinviato ai lavori svolti presso l'Isfol per la definizione dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante. È il caso ad esempio di alcuni contratti collettivi del comparto Enti e Istituzioni Private (CCNL Scuole private laiche del 2/10/07; CCNL Scuole private non statali aderenti alla FISM; CCNL Scuole private aderenti ad AGIDAE) o del CCNL per i dipendenti degli studi professionali del 2 maggio 2006.

La maggior parte dei contratti ha invece identificato gli obiettivi-contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante seguendo linee autonome, definite nell'ambito di commissioni tecniche bilaterali o di lavori - anche precedenti - realizzati da organismi bilaterali del settore. Gli approcci metodologici di tali lavori svolti in autonomia dalle parti sociali sono i più vari.

Alcuni si mantengono sulla linea tracciata nei lavori realizzati presso l'Isfol: ovvero, individuano gruppi omogenei di qualifiche che fanno capo ad un profilo di riferimento, per il quale si dettagliano le competenze tecnico-professionali da conseguire nell'ambito dell'apprendistato; in qualche caso tali competenze professionali sono ripartite in competenze di settore e competenze specifiche, anche se la terminologia adoperata è molto varia (cfr. CCNL bancari: ABI; CCNL Agricoltura: operai agricoli e florovivaisti; CCNL Chimici e Affini: Industrie).

Molti propongono un ulteriore livello di articolazione dei profili, che sono organizzati in Aree o Gruppi professionali in modo da costituire una sorta di diagramma ad albero. È il caso del CCNL per le Industrie della Concia (26/10/2006), in cui si definiscono tre Aree di attività (Amministrativa, Commerciale e Tecnico/Produttiva), nell'ambito delle quali si individuano "gruppi professionali omogenei" (ad esempio, nell'Area Amministrazione: contabilità industriale; personale/ organizzazione; sistemi informatici), per i quali si definiscono i contenuti della formazione e si elencano a titolo esemplificativo le qualifiche che afferiscono a tali gruppi.

Invece, nel contratto per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione (3/12/2005) le Aree di attività sono quattro - Attività di vendita e supporto alla clientela; Attività tecniche; Attività amministrative; Attività di gestione ambiente web -, ognuna articolata in relazione ai livelli di "esercizio" di tale attività, ovvero in "qualificazione tecnico-operativa" oppure "Qualificazione gestionale/specialistica"; per ogni livello si fornisce una elencazione delle principali attività presidiate o svolte e quindi l'elenco delle competenze tecnico professionali generali e specifiche necessarie. Infine, ad ogni

qualificazione è allegata una elencazione esemplificativa delle figure professionali afferenti all'area.

In un gruppo pure numeroso di contratti collettivi si definisce anche un aggancio rigido ad un livello/categoria di inquadramento. È il caso ad esempio del CCNL per le Industrie della Carta e Cartotecnica, in cui i trentadue profili individuati sono collegati alla categoria finale di inquadramento dell'apprendista; oppure è il caso del CCNL per le PMI produttrici di elementi e manufatti in laterizio, calce, gesso, in cui i 6 macro-profili sono abbinati alla declaratoria di una specifica categoria di inquadramento.

Infine, in un ultimo gruppo, costituito da meno di una decina di contratti collettivi, i profili formativi sono definiti come un vero e proprio piano formativo, in cui si individua anche una ripartizione delle ore necessaria all'erogazione dei diversi contenuti. In questo gruppo vi è ad esempio l'Intesa per gli addetti alla revisione contabile (1/12/2005), che definisce due tipologie di percorso:

- uno biennale per i titolari di diploma di laurea specialistica;
- uno triennale per i titolari di diploma di laurea breve.

Per ognuno di tali percorsi si definisce il volume di ore dedicate annualmente alla formazione interna/esterna oppure a quella trasversale, con specificazione dell' "elenco delle sessioni formative" da tenersi secondo le diverse modalità/luoghi di formazione.

Nel CCNL per le industrie del Legno Arredamento (Intesa del 22/2/2006) per i cinque profili operai si dettaglia il piano formativo in termini di articolazione dei moduli da impartire e della durata degli stessi.

La disamina effettuata vuole mettere in luce l'estensione del lavoro fino ad ora svolto dalla contrattazione collettiva, per favorire l'operatività dell'apprendistato professionalizzante e l'efficacia della formazione per gli apprendisti; tale insieme di lavori può certamente essere utile anche al sistema più ampio di formazione professionale, visto che contiene elementi funzionali a individuare quelle che sono considerate, all'interno di ciascun settore, le competenze professionalizzanti strategiche per le varie professionalità.

Tuttavia la varietà degli approcci rimanda anche ad alcune criticità, in primo luogo terminologiche, laddove spesso si utilizzano indiscriminatamente termini tecnici quali "competenze", "contenuti", "aree di attività".

c) le modalità di realizzazione della formazione formale: durata e articolazione della formazione, ricorso alla formazione esterna

Al pari di quanto osservato per le regolamentazioni regionali, la disciplina della formazione formale tracciata dai contratti collettivi è un ambito pluridimensionale, che assume caratterizzazioni anche molto diverse, ma spesso omogenee in una logica di comparto (inteso come categoria di articolazione dei contratti collettivi secondo la classificazione del CNEL). Infatti, nell'ambito della disciplina della formazione la contrattazione ha dettato norme di determinazione della durata, sulla realizzazione della formazione all'interno/esterno, sull'articolazione dei contenuti, sulle metodologie di erogazione della formazione.

Per quanto riguarda la *durata* dell'impegno di formazione formale, la maggior parte dei contratti collettivi si attesta sulla previsione minima fissata dal d.lgs. 276/03, ovvero 120 ore annue di formazione. Un numero importante di contratti collettivi ripropone la riduzione della durata della formazione formale per gli apprendisti in possesso di titolo post-obbligo idoneo rispetto al lavoro svolto, meccanismo previsto solo dalla precedente disciplina dell'apprendistato relativa alla l. 196/97 e che risulta in contrasto con il nuovo testo normativo

nazionale. Generalmente l'impegno formativo è ridotto a 80 ore annue (ad esempio: CCNL agricoltura operai e florovivaisti; CCNL Industrie Alimentari; CCNL Elettrici), ma si riscontrano anche previsioni di 60 ore annue (ad esempio, contratto delle autoscuole, scuole nautiche, ecc.) o di 40 ore annue in molti contratti del comparto tessile (CCNL lavanderie industriali; CCNL industria delle calzature, ecc.).

Numericamente molto inferiori sono gli esempi di senso inverso, ossia di contratti collettivi che hanno stabilito una previsione di durata annua della formazione formale superiore al limite minimo posto dal d.lgs. 276/03. Fra questi ci sono tutti contratti collettivi attualmente rinnovati del comparto meccanico (contratti nazionali per l'industria, le piccole e medie imprese, le cooperative; CCNL industrie per la lavorazione di prodotti orafi e argentieri) che hanno fissato un impegno formativo per il I anno pari a 160 ore e a 140 ore per il II anno, e l'accordo per le aziende di attività ferroviarie che ha previsto un impegno medio annuo di 150 ore di formazione. Sempre di 150 ore annue è prevista la formazione per gli apprendisti delle Scuole Materne Non Statali e delle Scuole Private AGIDAE. Di contro, il contratto per le Industrie dell'oreficeria e argenteria ha previsto un innalzamento della quota annua di formazione formale solo per gli apprendisti privi di titolo di studio secondario superiore.

Sempre rispetto alla durata della formazione, pressoché tutti i contratti hanno invece confermato che il monte ore dell'impegno annuale va inteso come "media", fissando talora anche una durata minima annua, al di sotto della quale comunque non si può scendere. Ad esempio il contratto per l'industria della carta e del cartone, nell'ambito della determinazione di un impegno di formazione formale di 120 ore medie annue, ha previsto un minimo annuo di 80 ore, mentre l'industria e le PMI del cemento hanno fissato un minimo annuo di 60 ore.

La ripartizione della formazione formale rispetto ai **luoghi di erogazione** è spesso generica; i primi contratti rinnovati subito dopo l'approvazione del d.lgs. 276/03 generalmente riportano la formulazione del testo normativo, ossia la possibilità di realizzare la formazione formale all'interno o all'esterno dell'impresa, senza aggiungere alcuna specifica. Progressivamente anche nei contratti collettivi viene introdotto il concetto di «capacità formativa dell'impresa» come criterio per determinare la possibilità di realizzare o meno la formazione formale all'interno; gradualmente tale concetto si va estendendo a tutti i contratti collettivi.

Il più comune "criterio" di ripartizione distingue le "materie" collegate alla realtà aziendale/professionale dalle altre: generalmente, mentre si dà per acquisita la possibilità per le imprese di erogare all'interno la formazione formale per quanto riguarda le prime, il requisito della «capacità formativa» viene tirato in ballo in relazione all'erogazione all'interno dell'impresa della formazione di base e trasversale (cfr. contratti per le cooperative agricole; contratto per l'industria alimentare; CCNL elettrici; CCNL industria cartaria e cartotecnica). In altri casi, il criterio di ripartizione per materia scompare e si attribuisce *tout court* la possibilità o meno di realizzare la formazione formale all'interno – anche per la parte professionalizzante – sulla base del possesso dei requisiti di capacità formativa (cfr. contratto per le aziende di telecomunicazioni; CCNL energia e petrolio; contratti per l'industria e le PMI delle imprese del tessile-abbigliamento e moda).

Sono pochi i casi in cui la ripartizione fra la formazione erogabile all'interno o all'esterno, anche in base al possesso dei requisiti di capacità formativa, è collegata a specifici contenuti o ad una esemplificazione di contenuti. Il contratto di Poste Italiane spa ha invece previsto che non più dell'80% del monte ore annuo di formazione venga erogato all'interno dell'azienda.

Generalmente, il requisito di capacità formativa viene attribuito anche alle imprese che organizzano la formazione ricorrendo a docenti esterni o anche all'apporto di strutture esterne, per cui si può affermare che i contratti tendono a valorizzare tutte le possibilità offerte dalla normativa di realizzare la formazione all'interno delle imprese.

Previsioni che riguardano strutture di formazione esterne all'impresa sono contenute in molti contratti del comparto Edile, che valorizzano la disponibilità delle scuole edili. Queste sono strutture formative espressione della bilateralità del settore, che si sostengono finanziariamente con il contributo versato dalle imprese pari ad una quota della massa salariale. Pertanto, nel caso dell'apprendistato professionalizzante si prevede che di norma la formazione formale sia erogata presso tali strutture. In qualche caso si dettano anche norme specifiche relative alle modalità di erogazione. Ad esempio il contratto delle Cooperative edili prevede che subito dopo l'assunzione l'apprendista venga iscritto a partecipare ad un modulo di formazione della durata di 24 ore, comprensivo delle ore dedicate alla sicurezza.

Altri contratti hanno invece previsto la possibilità di affidare agli organismi bilaterali il ruolo di erogatori della formazione formale (es.: CCNL farmacie private; CCNL industria degli ombrelli e ombrelloni; CCNL industria delle calzature).

d) la regolazione della formazione formale in impresa

Come anticipato, la previsione di criteri che testimonino della «capacità formativa» di un'impresa a erogare la formazione formale si va diffondendo sempre più nella contrattazione collettiva. I criteri individuati fanno generalmente riferimento alle stesse categorie individuate dall'analisi delle regolamentazioni regionali. Infatti, i requisiti richiesti sono i seguenti:

- presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze,
- tutor con competenze adeguate,
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi da conseguire e alle dimensioni aziendali.

Nessun contratto ha ritenuto finora di precisare con indicatori di maggior dettaglio i requisiti che rendono «adeguate» le risorse umane disponibili o «idonei» i tutor aziendali; in qualche caso, nel determinare le risorse umane «adeguate» si fa riferimento a risorse in possesso di titoli di studio, che rimangono però anch'essi esplicitati solo in relazione all'utilizzo dell'attribuzione di generica «adeguatezza» (CCNL per gli Impiegati dell'Agricoltura; CCNL Industrie delle concia; CCNL Industria del Turismo). L'indicazione che si avvicina maggiormente ad uno standard minimo è contenuta nel contratto dell'Industria chimica e farmaceutica in cui si specifica che l'«adeguatezza» del tutor ai fini della determinazione della capacità formativa è data dall'aver partecipato alle specifiche iniziative di formazione organizzate dall'Organismo Bilaterale o comunque sul modello di queste.

Per quanto riguarda invece i locali, i contratti del comparto meccanico hanno previsto che la formazione «teorica» – ossia una componente della formazione formale quantificata in 40 ore annue – venga realizzata in locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione, mentre una stessa previsione si riscontra nel contratto del settore Energia e Petrolio riferita all'intera formazione interna.

Un requisito ulteriore rispetto a quelli che fanno riferimento alle categorie specificate è presente nel contratto degli elettrici, che prevede anche la presenza di «funzioni aziendali preposte a progettare percorsi formativi».

In molti contratti, soprattutto quelli riferiti alle imprese di dimensioni maggiori, i requisiti di capacità formativa possono essere presenti anche in altre sedi della stessa azienda o in altre strutture del gruppo presso le quali l'apprendista riceverà la formazione.

I contratti del comparto meccanica seguiti poi da tanti altri hanno elaborato un modello di dichiarazione di capacità formativa da parte dell'impresa, di cui va inviata copia anche alle

Commissioni Paritetiche Territoriali. Inoltre, è stato predisposto un modello per l'attestazione della formazione formale erogata all'interno dell'impresa.

Rispetto alle *metodologie di erogazione* della formazione, si registra che in tutti i contratti collettivi esaminati è previsto che la formazione formale possa realizzarsi anche in affiancamento e tale previsione rappresenta certamente un elemento di forte discontinuità rispetto alle previsioni regionali. Infatti le regolamentazioni regionali generalmente considerano l'affiancamento come una modalità di realizzazione della componente non formale di formazione, come risulta anche dall'accordo sull'apprendistato raggiunto in sede di Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome il 9/2/2006.

Fra le altre modalità di erogazione della formazione si citano generalmente la formazione teorica d'aula, l'e-learning, ma anche si prevedono esercitazioni, visite aziendali, testimonianze, action learning, seminari. In particolare rispetto all'utilizzo della formazione a distanza, si segnala il contratto dell'Ente Poste che prevede un massimo del 50% del volume annuo di formazione erogato tramite tale modalità. Invece, per le imprese del terziario aderenti a Confimea, Adifer, Confimpresa, Assimpresa, la formazione erogata in modalità e-learning non è compresa nell'orario di lavoro.

5. Il ruolo della bilateralità nella contrattazione collettiva per l'apprendistato

L'analisi precedente sulla regolamentazione della formazione in apprendistato professionalizzante nell'ambito della contrattazione collettiva ha più volte tirato in ballo il ruolo degli organismi bilaterali. A tali soggetti infatti vengono sempre più affidati compiti nel quadro della elaborazione della disciplina, ma anche poi della gestione dell'apprendistato nei singoli settori.

Tale tendenza segue si inserisce in una linea tracciata già dal d.lgs. 276/03 che, nell'affidare alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità di articolazione e di erogazione della formazione in apprendistato professionalizzante, prescrive che tale determinazione può avvenire «anche all'interno degli enti bilaterali». Il rinvio alla bilateralità viene rafforzato dalle previsioni del decreto-legge n. 112/08, in cui si affida alla contrattazione collettiva «ovvero agli enti bilaterali» la determinazione della disciplina integrale della formazione in apprendistato se questa è erogata esclusivamente all'interno dell'impresa.

Pertanto, si è voluto proporre un'analisi di dettaglio della contrattazione collettiva definita a livello nazionale che si focalizza sul ruolo della bilateralità in apprendistato.

Preliminarmente va osservato che la bilateralità nell'ambito della contrattazione per l'apprendistato – ma anche nella contrattazione *tout court* – assume configurazioni diverse nei diversi ambiti. Solo in alcuni comparti è evidente il rinvio a Organismi/ Enti Bilaterali che si configurano come soggetti autonomi, dotati di personalità giuridica. È il caso certamente del settore del turismo, che ha costituito un Ente Bilaterale Nazionale cui fanno capo pressoché tutte le organizzazioni datoriali che rappresentano le imprese del settore; in una logica più di categoria si muovono invece alcuni Organismi Bilaterali, quali quelli dell'Industria tessile o dell'Industria della Gomma Plastica. Accanto a questi soggetti, poi, operano altre “sedi” che pure sono espressione della bilateralità, che si definiscono quali Commissioni Paritetiche, Comitati Paritetici, e così via. Vale la pena segnalare che il richiamo ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua è al momento pressoché inesistente nell'ambito della contrattazione in materia di apprendistato.

Si è detto che la bilateralità viene chiamata in causa nella regolazione dell'apprendistato in relazione a diversi compiti. In primo luogo si affida agli organismi bilaterali l'*elaborazione dei “profili formativi”*, intesi come riferimento degli obiettivi e dei contenuti della formazione in relazione a gruppi omogenei di figure professionali. Ad esempio, l'accordo di integrazione del 5/5/2006 per l'industria della Gomma Plastica approva i profili definiti

dall'Organismo Bilaterale per la formazione; il CCNL per i dipendenti di agenti immobiliari del 22/3/2007 rinvia agli Enti Bilaterali anche la determinazione dei contenuti trasversali e tecnico-professionali della formazione. Il contratto per gli addetti al settore elettrico del 18/7/2006 affida alla Commissione Paritetica Nazionale il compito di definire i "progetti formativi"; il contratto per i lavoratori dell'industria delle calzature del 18/5/2004 affida all'organismo bilaterale la «definizione dei profili formativi, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza».

Infatti, dalla definizione dei soli profili formativi intesi come contenuti e obiettivi della formazione, talora il ruolo affidato agli enti bilaterali si amplia, a comprendere ulteriori elementi della formazione: ad esempio, la definizione delle *modalità di articolazione e di erogazione della formazione*, come previsto dal contratto dell'Industria chimico-farmaceutica del 28/5/2004 e da quello per le agenzie marittime raccomandatarie del 17/3/2004. Inoltre, alla determinazione di aspetti relativi alla formazione per gli apprendisti spesso si accompagna l'elaborazione di *modelli e proposte formative per i tutor aziendali*, come nei casi già citati dell'industria chimico-farmaceutica e dei lavoratori del settore elettrico.

Ancora, la bilateralità interviene in maniera del tutto singolare nell'ambito del settore edile, in cui è affidato alle Scuole edili "di norma" l'*erogazione della formazione formale* per gli apprendisti. Le Scuole edili sono anch'esse un organismo bilaterale, diffuse pressoché in tutte le Province e organizzate in una rete coordinata dalla struttura nazionale del Formedil. Proprio il Formedil è richiamato nel contratto dell'industria delle costruzioni del 18/6/2004 come sede di elaborazione delle linee guida per la formazione. L'affidamento alla bilateralità dell'erogazione della formazione non è prerogativa esclusiva del settore edile, visto che anche nel commercio-terziario si vanno diffondendo accordi, definiti generalmente a livello territoriale, in cui l'Ente Bilaterale si fa carico dell'erogazione della formazione formale. Un esempio in questo senso è il Protocollo aggiuntivo al contratto integrativo territoriale del terziario di Roma e provincia, che rientra fra le sperimentazioni approvate dalla Regione Lazio per l'avvio dell'apprendistato professionalizzante prima che fosse approvata la legge regionale nel 2006.

Inoltre, nell'ambito del turismo, la bilateralità ha lavorato alla *predisposizione di materiali didattici* su supporto informatico nell'ambito dei progetti "Giotto" e "Verso il 2000", che vengono richiamati nei contratti per le imprese aderenti a tutte le principali organizzazioni datoriali del settore (Confcommercio, Consercenti, Fedeturismo, Fipe, Fiavet, ecc) come strumenti didattici per l'erogazione della formazione all'interno dell'azienda. Allo stesso modo si sono mosse le organizzazioni di rappresentanza dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti che, su finanziamento del Ministero del lavoro, hanno realizzato un software che consente di erogare all'interno delle imprese la formazione per lo sviluppo delle competenze trasversali.

Agli organismi bilaterali si affida anche la definizione delle *modalità di registrazione della formazione effettuata*, come nel contratto del settore del turismo del 27/7/2007 o in quello per l'industria dei lapidei del 13/5/2004. In relazione alla definizione delle modalità di registrazione della formazione, in attesa che vengano definite le modalità di certificazione, il contratto per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera del 5/7/2007 auspica soluzioni individuate nell'ambito dei Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua.

Ai soggetti espressione della bilateralità vengono inoltre affidati compiti che riguardano il governo del sistema di apprendistato. Si fa riferimento al *rilascio del parere di conformità* per l'assunzione degli apprendisti, procedura esaminata nel dettaglio **nel paragrafo precedente**, che presuppone un potere di controllo ad ampio spettro, che riguarda l'aderenza del piano formativo individuale proposto dall'impresa ai profili formativi definiti dalle parti, ma anche

il rispetto di altre norme contrattuali, come i limiti massimi per l'assunzione e le percentuali di conferma degli apprendisti assunti in precedenza. Tale procedura si ritrova soprattutto nei contratti delle imprese del terziario, distribuzione e servizi. Invece, un compito sempre di natura "gestionale" del sistema, ma di profilo più limitato, è attribuito agli enti bilaterali nel caso in cui si prevede che la *dichiarazione di capacità formativa* effettuata dall'impresa all'assunzione dell'apprendista sia comunicata ai soggetti espressione della bilateralità. È il caso delle aziende artigiane della chimica-gomma-plastica-vetro, per le quali il contratto del 19/2/2008 prevede l'inoltro della dichiarazione di capacità formativa alla Commissione paritetica, e del contratto collettivo delle industrie del settore tessile-abbigliamento-moda, per le quali l'Organismo Bilaterale Nazionale ha anche elaborato un modello per l'effettuazione della dichiarazione di capacità formativa.

Il breve excursus nella contrattazione collettiva presentato mette in evidenza il passaggio verso l'assunzione di un ruolo centrale dei soggetti espressione della bilateralità nel quadro dell'apprendistato. Si è visto che i compiti affidati alla bilateralità sono i più vari e, in un primo tentativo di modellizzazione, si possono ricondurre a due configurazioni di ruolo, ognuno agibile a diversi livelli:

- *bilateralità come centro-esperto sulla formazione*, ovvero come soggetto che si occupa di elaborare gli strumenti necessari alla disciplina e alla erogazione della formazione in apprendistato; in questo contesto si inserisce il rinvio alla bilateralità per la definizione dei profili formativi, delle linee guida per la formazione, degli strumenti didattici; e l'evoluzione di tale ruolo approda ad una attività diretta di erogazione della formazione – come per le Scuole edili – o di organizzazione delle attività di formazione, attraverso il coordinamento di una rete di strutture formative esterne;
- *bilateralità come regolatore del sistema dell'apprendistato*, ovvero come soggetto che si assume anche il ruolo di controllore della regolarità delle assunzioni in apprendistato, del rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva come nel caso della previsione del rilascio di un parere di conformità. Si muove in questa stessa direzione l'affidamento alla bilateralità del compito di ricettore delle dichiarazioni delle imprese del possesso dei requisiti di capacità formativa, anche se non si esplicita un potere di controllo della veridicità delle dichiarazioni.

CAPITOLO 7

REGOLAMENTAZIONE E FORMAZIONE PER I TUTOR AZIENDALI

Abstract

L'art. 49, comma 5, lettera f), del d.lgs. 276/03 affida alle regolamentazioni regionali il compito di individuare «formazione e competenze adeguate» del tutor aziendale.

Alle regioni e alle parti sociali spetta inoltre, come previsto dal D.M. del 28 Febbraio 2000 n.22 l'organizzazione di iniziative formative specifiche, della durata di almeno 8 ore, destinate a chi assume il ruolo di tutor aziendale nell'apprendistato. Tali iniziative sono finalizzate a fornire gli elementi relativi alla normativa, all'accoglienza e all'inserimento dell'apprendista, indispensabili a svolgere le funzioni e i compiti definiti nel D.M. stesso, oltre che a facilitare il raccordo tra percorso di apprendimento interno all'azienda e formazione esterna.

Dall'analisi delle regolamentazioni regionali emanate risulta una grande adesione al testo del D.M. del 28/2/2000, soprattutto per quanto riguarda i requisiti richiesti e i compiti assegnati al tutor aziendale. Le maggiori differenze fra le diverse realtà territoriali si registrano nell'ambito della formazione rispetto agli aspetti più operativi (durata, articolazione dei percorsi, modalità di erogazione e contenuti).

Nel capitolo viene presentata una breve rassegna, a titolo esemplificativo, di modelli di formazione per tutor utilizzati in alcune regioni (Piemonte, Valle d'Aosta), nella Provincia di Varese, e nell'ambito di un progetto realizzato dall'Ente Bilaterale del Terziario per la Regione Lazio.

Da questa prima indagine, che rappresenta la prima fase di un progetto più ampio, si riscontra che l'impostazione dei vari dispositivi di formazione per il tutor aziendale, pur basandosi in generale sul modello Isfol delle competenze, risulta molto diversificata, non solo rispetto ai presupposti metodologici, ma anche agli strumenti, al linguaggio e alla terminologia utilizzata.

1. Il ruolo del tutor aziendale: la normativa nazionale e le regolamentazioni regionali

La diffusione del tutor in azienda si inserisce nello sviluppo delle politiche attive del lavoro e formative centrate su percorsi integrati di apprendimento e inserimento lavorativo.

Il tutor, presidiando complessivamente l'andamento del processo di formazione e apprendimento, rappresenta una delle figure centrali nell'ambito dei contratti a contenuto formativo ed è considerato il garante della qualità formativa dell'esperienza lavorativa, l'interlocutore per ogni relazione con la struttura educativa e colui che esprime giudizi sugli apprendimenti acquisiti.

La normativa vigente prevede che durante il periodo di apprendistato sia garantita la presenza di un *tutor* con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del "Piano Formativo Individuale". La sua competenza si qualifica come quella di un "facilitatore", svolgendo attività finalizzate ad affiancare e supportare l'inserimento lavorativo dell'apprendista, oltre che a sostenere il nuovo assunto nell'apprendimento di determinate abilità o competenze.

Il tutor all'interno dell'azienda rappresenta l'interlocutore diretto dell'apprendista, colui che è responsabile di assisterlo operativamente, di individuarne le potenzialità da sviluppare e le criticità su cui lavorare attivamente. Egli è garante del percorso formativo dell'apprendista per la formazione interna all'impresa. Come tale, oltre ad affiancare l'apprendista per tutta la durata del percorso formativo e trasmettere

le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, curando la formazione interna all'impresa, esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

Il tutor aziendale svolge anche la funzione di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e l'eventuale struttura di formazione esterna all'azienda, collaborando con essa allo scopo di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne e quelle che avvengono sul luogo di lavoro e di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza. È una figura che dovrebbe quindi rappresentare uno dei riferimenti operativi fondamentali per dare concreta attuazione a due dei presupposti che sono alla base del rinnovato istituto dell'apprendistato:

- la valenza formativa dell'esperienza lavorativa;
- la necessità di uno stretto raccordo tra impresa e struttura formativa.

2. Caratteristiche e formazione del tutor aziendale nella normativa nazionale

La riforma dell'apprendistato avviata dalla Legge n. 196/97 ha introdotto la figura del tutore aziendale con il compito di fare da punto di raccordo tra il lavoro in azienda e la formazione esterna cui deve partecipare l'apprendista. Il D.M. dell'8 aprile 1998 specifica che le imprese, al momento dell'assunzione di un apprendista, individuano formalmente la persona incaricata di svolgere la funzione di tutor aziendale, per assicurare "*il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna*". Con il Decreto del 28 febbraio 2000 n. 22 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha emanato le disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale nell'apprendistato, delineandone nel dettaglio la figura professionale, definendone caratteristiche, ruolo e compiti, e istituzionalizzando azioni di formazione al fine di garantire l'acquisizione delle competenze utili all'esercizio del ruolo.

Il D.M. 28/02/2000 stabilisce che il ruolo del tutor può essere svolto dallo stesso datore di lavoro, se in possesso delle competenze adeguate, o da una persona che svolge attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista, con un'adeguata esperienza lavorativa nel settore (almeno tre anni), inquadrato ad un livello contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista consegue alla fine del periodo di apprendistato. Nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e di imprese artigiane il tutor aziendale può essere il titolare dell'impresa stessa, un socio o un familiare coadiuvante inserito nell'attività di impresa. Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti.

Affinché il tutor possa adempiere ai propri compiti, l'art 3 del DM 28/2/2000 prevede la definizione da parte delle Regioni (di concerto con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e con i sindacati dei lavoratori, aderenti alle organizzazioni comparativamente più rappresentative) di specifici interventi formativi, di durata non inferiore ad 8 ore, diretti a sviluppare alcune competenze minime necessarie a svolgere un ricco e complesso insieme di funzioni, che devono essere svolte all'interno dell'impresa, e una serie di compiti e attività specifiche ad esse correlate.

Nel dettaglio, i compiti del tutore aziendale possono essere così elencati (art.1):

- *affianca* l'apprendista durante il periodo di apprendistato, svolgendo anche una funzione informativa e di orientamento rispetto al contesto organizzativo dell'azienda, costituito dall'insieme di valori, regole, sistema di relazioni e modalità organizzative;
- *trasmette* le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative ponendosi come maestro e garante degli apprendimenti;
- *favorisce* l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro, svolgendo una funzione formativa;

- *collabora* con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza, svolgendo un'attività di sostegno e coordinamento;
- *esprime* le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, ponendosi come valutatore dei progressi e dei risultati dell'apprendimento.

Di conseguenza le competenze minime che il tutore aziendale deve possedere per svolgere con efficacia i compiti assegnati, competenze da sviluppare tramite specifici interventi formativi; sono (art.3):

- *conoscere* il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- *comprendere* le funzioni proprie del ruolo e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- *gestire* l'accoglienza degli apprendisti, facilitandone l'inserimento nel contesto aziendale;
- *gestire* le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista, al fine di favorire una positiva integrazione tra la formazione extra aziendale e le esperienze di lavoro realizzate in impresa;
- *pianificare e accompagnare* i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa facilitando l'acquisizione delle competenze richieste dall'esercizio dell'attività lavorativa e agevolando il processo di apprendimento dell'apprendista durante l'intero percorso formativo;
- *valutare* gli apprendimenti e le competenze acquisite, nonché i progressi e i risultati conseguiti dal giovane apprendista nel corso del suo processo di inserimento e crescita professionale, ai fini della relativa certificazione rilasciata dall'impresa.

Le suddette attività prefigurano un ricco e complesso insieme di funzioni che il tutor deve svolgere, a seconda anche dell'organizzazione della funzione di tutorato nei diversi contesti aziendali, e in relazione alle caratteristiche del giovane apprendista, che arriva in azienda con un personale bagaglio di esperienze, personali e professionali, di aspettative e timori, che influenzano la motivazione e gli esiti del percorso formativo e lavorativo che sta per intraprendere.

È quindi indispensabile che, oltre a conoscere dettagliatamente le attività del settore di riferimento, tale figura professionale possieda una serie di requisiti personali e attitudini comportamentali che non possono essere oggetto di formazione ma che devono essere considerati nella scelta della persona alla quale affidare il ruolo del tutor, quali:

- curiosità e interesse per il ruolo di tutore,
- buon inserimento nell'organizzazione,
- buona conoscenza dei meccanismi dell'organizzazione,
- buona capacità di ascolto e di comunicazione,
- capacità di affrontare problemi,
- capacità di organizzare il proprio lavoro,
- rigore e puntualità,
- capacità didattiche,
- forte motivazione ad avere un ruolo di facilitatore.

Gli interventi formativi specifici rivolti ai tutor aziendali devono dunque essere finalizzati allo sviluppo di alcune competenze minime, tecnico-professionali e trasversali, ma anche essere l'occasione per potenziare e prendere consapevolezza delle competenze relazionali necessarie a ricoprire un ruolo così importante.

3. Caratteristiche e formazione del tutor aziendale nelle regolamentazioni regionali

L'art. 49, comma 5, lettera f), del d.lgs. 276/03 affida alle regolamentazioni regionali il compito di individuare «*formazione e competenze adeguate*» del tutor aziendale. Analoga previsione è contenuta nell'art. 48, comma 4, lett. f), con riferimento all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre in relazione al cosiddetto "apprendistato alto" la normativa nazionale non contiene alcuna previsione esplicita.

Le normative regionali che hanno implementato l'apprendistato secondo le previsioni del d.lgs. 276/03 generalmente non hanno distinto la regolamentazione della figura del tutor aziendale sulla base della tipologia di contratto di apprendistato utilizzato. Anzi, le disposizioni specifiche sono contenute in articoli di portata più ampia, che si intendono applicabili alle tre tipologie. Probabilmente, dopo che saranno consolidati sistemi ed esperienze di implementazione delle tipologie di apprendistato sarà necessario procedere ad una differenziazione delle caratteristiche, delle funzioni e della formazione previste per l'esercizio del tutorato con riferimento alle diverse tipologie di utenza e agli obiettivi da conseguire in termini di titoli di studio o certificazioni di qualifica/competenza. Su questa strada sembrano per ora cogliersi solo timidi segnali, legati ad una differenziazione delle modalità di intervento più che nella regolamentazione, da parte di qualche Regione che maggiormente ha dato "corpo" ad esempio alla sperimentazione ex art. 50, come si vedrà meglio nel seguito.

Dall'analisi delle regolamentazioni regionali emanate risulta una grande adesione al testo del Decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, n. 22; per cui, tutte le previsioni regionali riprendono pressoché *in toto* o apportano limitate modifiche alla disciplina precedente che, del resto, è molto recente essendo stata emanata nel 2000. Nel successivo Quadro 11 si riporta il dettaglio delle regolamentazioni della figura del tutor aziendale nelle diverse normative regionali.

Per quanto riguarda i requisiti richiesti a chi ricopre il ruolo di tutor aziendale, tutte le regolamentazioni regionali si allineano al DM 22/2000, richiamandolo esplicitamente oppure ripetendo le previsioni in esso contenute. Al momento si registrano solo due elementi di novità: il regolamento della Regione Toscana prevede la possibilità per il tutor aziendale di affiancare fino ad un massimo di dieci apprendisti, laddove il Decreto ministeriale fissava tale limite a cinque; la Regione Basilicata ha previsto che, in caso di assenza in azienda di un lavoratore con le caratteristiche previste per esercitare il ruolo di tutor, tale funzione sia ricoperta da un collaboratore esterno.

Anche rispetto ai compiti affidati al tutor aziendale le regolamentazioni regionali hanno seguito da presso la linea del DM 22/2000. Alcune espressioni sono state aggiornate alla luce dei cambiamenti alla disciplina dell'apprendistato dettata dal d.lgs. 276/03: in particolare i riferimenti alla formazione «esterna» sono stati sostituiti dalla formazione «formale», tenendo conto che tale formazione può essere erogata anche all'interno dell'azienda; inoltre, l'introduzione del nuovo dispositivo del piano formativo individuale ha comportato la previsione di un ulteriore compito affidato al tutor, che riguarda la partecipazione alla definizione del piano stesso.

Sulla formazione prevista per il tutor aziendale si registrano, invece, maggiori distanze fra le regolamentazioni regionali. Il DM 22/2000 conteneva la previsione della partecipazione obbligatoria del tutor aziendale ad una iniziativa formativa della durata di almeno 8 ore all'avvio del percorso di formazione "esterna" degli apprendisti; le attuali previsioni regionali hanno fissato generalmente una durata della formazione obbligatoria che si attesta a 12 ore, ma non mancano previsioni maggiori e minori, di cui si riporta il dettaglio:

- 8 ore: Emilia Romagna, Toscana e Puglia;
- 12 ore: Valle d'Aosta, Veneto, Liguria, Umbria, Marche, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sardegna;

- 16 ore: Provincia di Bolzano, Provincia di Trento, Friuli Venezia Giulia, Lazio.

In qualche caso l'impegno formativo per il tutor aziendale viene scomposto in una pluralità di incontri che avvengono periodicamente nel corso dell'anno. Ad esempio, la Regione Veneto ha previsto che l'impegno obbligatorio di 12 ore sia articolato in tre incontri: 2 ore durante il colloquio di accompagnamento; otto ore durante il percorso formativo dell'apprendista; due ore al termine del percorso. La Regione Friuli Venezia Giulia ha predisposto un registro sul quale viene conteggiato come impegno di formazione del tutor aziendale anche il tempo dedicato alle visite aziendali da parte dei referenti della struttura formativa.

Alcune amministrazioni hanno cercato di dare risposta ad un quesito che era stato più volte sollevato in precedenza, in relazione alla gestione dell'apprendistato ex l. 196/97: ossia, la necessità da parte dello stesso tutor di partecipare nuovamente all'intervento formativo obbligatorio in caso di tutoraggio a nuovi apprendisti. Ad esempio, la Regione Veneto ha previsto che l'ulteriore partecipazione all'intervento formativo obbligatorio sia facoltativa; la Liguria ha previsto che, in caso di nuovo tutoraggio, l'intervento formativo obbligatorio non sia più di 12 ore, ma sia limitato a 4 ore; la Provincia di Trento ha stabilito che i nuovi interventi siano ridotti alla durata di 8 ore, anziché 16.

Previsioni di durata della formazione diverse da quelle presentate riguardano casi particolari. Ad esempio, la provincia di Trento ha previsto che, nel caso di tutoraggio a giovani apprendisti con difficoltà di inserimento, la formazione per il tutor aziendale sia incrementata di ulteriori 12 ore. Il Friuli Venezia Giulia ha stabilito che la formazione iniziale all'esercizio della funzione di tutor sia pari a 16 ore e che al termine sia rilasciato un Attestato regionale; tuttavia ogni tre anni è obbligatorio partecipare ad interventi formativi di aggiornamento per una durata di almeno 16 ore. Infine, la Regione Valle d'Aosta ha previsto un periodo di formazione integrativo per i tutor aziendali nel caso di aziende che realizzano all'interno la formazione formale.

La formazione per i tutor aziendali è generalmente affidata alle strutture formative accreditate; in linea con l'esperienza degli ultimi anni, alcune Regioni hanno previsto la possibilità che tale formazione sia erogata dagli Enti Bilaterali (Basilicata, Sardegna) o anche dalle imprese con capacità formativa (Sardegna). Talune amministrazioni hanno fatto riferimento alla possibilità di realizzare tale formazione a distanza (Lazio, Piemonte).

Si allontana dalla linea tracciata dal Decreto ministeriale n. 22/2000 e quindi anche dalle previsioni delle altre Regioni la regolamentazione della Provincia Autonoma di Bolzano. Ciò non sorprende, per quanto sottolineato più volte sull'originalità di composizione della norma alto-atesina anche in relazione alle tipologie di apprendistato e alla durata del contratto. In relazione ai requisiti del tutor aziendale la provincia si focalizza sull'esperienza professionale maturata e sui titoli professionali che egli deve aver conseguito, anche quando è il titolare dell'impresa che si assume il compito di seguire l'apprendista. Oltre tutto, il possesso di tali titoli è propedeutico al rilascio della certificazione che consente di assumere apprendisti.

Quadro 11. Il tutor aziendale (TA): requisiti, attività svolte, formazione

Regione	Caratteristiche e compiti del tutor aziendale	Durata della formazione	Contenuti e modalità della formazione
Piemonte	I <u>requisiti</u> sono quelli del DM 22/2000, anche se si richiede un'esperienza professionale "adeguata"; fra i <u>compiti</u> è compresa la partecipazione alla definizione del PFI generale e di dettaglio.	Tempo necessario al superamento delle prove di verifica	La formazione del TA è progettata in relazione ai compiti che questi svolge, differenziati a seconda che l'impresa realizzi o meno la formazione formale all'interno. La formazione, organizzata per Unità formative associate a test di verifica, si realizza di norma in auto-apprendimento e prima dell'avvio delle attività formative dell'apprendista, tramite il sito regionale, che può rilasciare anche la certificazione delle competenze acquisite. Sullo stesso sito vengono progressivamente messi a disposizione moduli di aggiornamento.
Valle d'Aosta	I <u>requisiti</u> sono quelli del DM 22/2000. I <u>compiti</u> comprendono anche la partecipazione alla definizione del PFI generale e di dettaglio.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 ore ▪ + 20h per impresa con capacità formativa 	La <u>formazione</u> di base obbligatoria ha la durata minima di 12 ore ed è svolta contestualmente all'assunzione del ruolo. Nel caso di impresa con capacità formativa il TA, che deve possedere un livello di inquadramento superiore a quello finale dell'apprendista, deve effettuare una formazione integrativa di durata non inferiore a 20 ore suddivise in quattro Unità di Lavoro. In sede di prima applicazione è richiesto un impegno dell'impresa a far partecipare i TA alle iniziative formative che verranno organizzate. La formazione è progettata in riferimento ad un modello di TA come "garante della formazione" e come "Progettista e supervisore dei processi di apprendimento", riprendendo i moduli proposti dal Manuale Isfol
Lombardia	Secondo quanto previsto da ciascun CCNL applicato.	Secondo quanto previsto da ciascun CCNL applicato.	Nelle linee d'indirizzo per l'anno formativo 2006/2007 la <u>formazione</u> ha una durata complessiva massima di 20 ore ed avviene secondo due modalità: - Corsi "in gruppo" di formazione "obbligatoria" con durata di 8 ore (nel caso dei tutor di aziende che applicano il contratto di apprendistato ai sensi della L. 196/97) o definita dalle previsioni contrattuali (nel caso della formazione dei tutor di aziende che applicano il contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 276/03); - Assistenza individualizzata nel caso della formazione dei tutor di aziende che ricorrono alla "formazione integrata" o alla "formazione interna" degli apprendisti finalizzata alla predisposizione del Piano Formativo Individuale (in base al bilancio delle competenze dell'apprendista), al monitoraggio delle attività formative e alla verifica e attestazione del percorso formativo dell'apprendista.
Prov. Bolzano	Il TA deve possedere uno dei seguenti <u>requisiti</u> : > diploma di lavorante artigiano o diploma di fine apprendistato e successivi due anni di pratica professionale; > diploma conseguito presso una scuola superiore ad indirizzo tecnico-professionale (maturità), di un istituto superiore di qualificazione professionale oppure di un'università e successivi due anni di pratica professionale;	16 ore minimo	La <u>formazione</u> per il TA ha una durata minima di 16 ore; la certificazione rilasciata è riconosciuta come credito formativo per l'esame per maestro artigiano. Tale formazione comprende i seguenti contenuti: - Inizio e regole per i futuri formatori; Ruolo e importanza sociale dei formatori; La formazione degli apprendisti nel quadro del sistema didattico generale; - Reclutamento, selezione, assunzione di apprendisti, il primo giorno in azienda, il periodo di prova; Il piano formativo aziendale; - Programmazione concreta della formazione, dimostrare, indicare e istruire. Trasmissione delle basi delle nostre tecniche di apprendimento e di lavoro, motivazione e incoraggiamento; Comportamento deviante, riconoscimento di conflitti, problemi d'integrazione e relative tecniche di soluzione;

	> diploma di scuola triennale ad indirizzo tecnico-professionale e successivi tre anni di pratica professionale; > titolare d'azienda con cinque anni di pratica professionale nel ramo e certificazione di frequenza di corsi di formazione professionale.		- Preparazione all'esame di fine apprendistato; Formazione continua.
Prov. Trento	I <u>requisiti e le competenze</u> saranno definiti nel decreto attuativo della legge.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 ore ▪ + 12 ore per apprendisti con difficoltà di inserimento 	<p>La <u>formazione</u> per il TA ha la durata di 16 ore. Coloro che hanno già frequentato le 8 ore minime previste o che dispongono di un adeguato curriculum saranno oggetto di un'offerta formativa di massimo 8 ore. Sono esentati dalla frequenza dei corsi per tutor aziendali gli artigiani che hanno conseguito il titolo di maestro artigiano. Per i tutori che si candidano ad attuare la formazione individuale delle persone con difficoltà di inserimento lavorativo, sono previste ulteriori 12 ore di formazione.</p> <p>I contenuti della formazione riguardano: competenze previste dai profili formativi, compilazione del PFI e dell'eventuale piano di dettaglio, modalità di affiancamento per massimizzare gli apprendimenti professionali, documentabilità dell'offerta formativa, certificazione delle competenze acquisite nella formazione formale e non formale.</p>
Veneto	I <u>requisiti</u> sono quelli del DM 22/2000. I <u>compiti</u> comprendono anche la partecipazione alla definizione del PFI generale.	12 ore	<p>Il TA di un apprendista selezionato per la partecipazione alla formazione esterna è tenuto a partecipare a sua volta alla specifica iniziativa di <u>formazione</u> organizzata dagli organismi di formazione, preliminarmente all'avvio del percorso formativo. Nel caso il tutor aziendale abbia già svolto la formazione specifica, la partecipazione è facoltativa.</p> <p>La formazione del TA è erogata secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - due ore durante il colloquio di accompagnamento; - otto ore durante il percorso formativo dell'apprendista; - due ore al termine del percorso formativo". <p>I contenuti riguardano: le normative sul lavoro; le funzioni del tutor; la contrattualistica di settore o aziendale; la gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda; la gestione delle relazioni con i soggetti che gestiscono la formazione per l'apprendistato esterna all'azienda; la pianificazione e l'accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa; la valutazione dei progressi e dei risultati del percorso di apprendimento del giovane.</p>
Friuli Venezia Giulia	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli del DM 22/2000 e in aggiunta partecipa alla definizione del Piano formativo individuale.	16 ore + aggiornamento 16h	<p>Viene <u>formato</u> attraverso percorsi della durata minima di 16 ore, seguiti da appositi corsi di aggiornamento, con cadenza triennale, della durata di 16 ore. I contenuti dei percorsi formativi sono quelli previsti dal DM, con l'aggiunta di un modulo specifico relativo alla definizione del piano formativo individuale. Al termine di ciascun percorso la Regione rilascia lo specifico Attestato.</p> <p>In attesa della predisposizione dei percorsi formativi specifici rivolti ai TA, viene consentito l'esercizio della funzione anche in mancanza dell'attestato fino alla data del 31 dicembre 2006.</p>

Liguria	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono definiti dal decreto Ministeriale 22/2000.	12 ore	Il TA riceve una <u>offerta formativa</u> attraverso un seminario della durata standard di 12 ore, nel cui ambito vengono affrontati i seguenti contenuti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Competenze relazionali. Attività di accoglienza finalizzata a: analisi delle competenze e inserimento degli apprendisti in azienda; personalizzazione del percorso formativo; eventuale riconoscimento di crediti formativi; Gestione del rapporto tutor aziendale/tutor formativo; Modalità di verifica e valutazione dell'apprendimento; ▪ Contenuti normativi dei contratti di apprendistato: Alternanza formativa; Ruolo e compiti del tutor aziendale; ▪ Piano Formativo Individuale: Elaborazione del PFI generale e del PFID; Monitoraggio e verifica ai fini della attestazione di partecipazione e della certificazione delle competenze. I TA che abbiano precedentemente frequentato un seminario formativo della durata di 8 ore potranno seguire un seminario più breve, della durata di quattro ore di formazione, esclusivamente relative al Piano Formativo Individuale. I seminari sono gestiti dalle agenzie formative che realizzano i corsi di formazione per gli apprendisti. Ai corsi dedicati ai tutor aziendali possono essere ammessi, anche ai fini di favorire l'integrazione tra la formazione formale e la formazione non formale, i tutor formativi.
Emilia Romagna	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000.	8 ore	La <u>formazione</u> al ruolo ha durata minima di 8 ore.
Toscana	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, includendo la partecipazione del TA alla definizione del PFI. L'elemento innovativo è la previsione che ciascun TA può affiancare non più di dieci apprendisti.	8 ore	La <u>formazione</u> , che deve realizzarsi all'inizio dell'attività formativa per l'apprendista, deve avere una durata minima di 8 ore.
Umbria	Le <u>funzioni</u> ed i <u>requisiti</u> minimi del Tutor sono definiti dal D.M. 28/02/00 n.22.	12 ore	La <u>formazione</u> al ruolo ha durata non inferiore a 12 ore.
Marche	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000.	12 ore	I contenuti della <u>formazione</u> obbligatoria di 12 ore sono quelli definiti dal DM, ai quali si aggiunge l'elaborazione del PFI. La formazione è erogata da strutture accreditate all'interno o all'esterno dell'impresa.
Lazio	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, con l'aggiunta della partecipazione alla definizione del PFI generale e di dettaglio.	16 ore	La Regione, nell'ambito del piano annuale dell'offerta, programma specifici <u>interventi formativi</u> per i tutori aziendali di almeno 16 ore, che possono essere erogati anche a distanza. <i>Modalità più specifiche verranno dettate nel successivo regolamento</i>
Abruzzo	I <u>requisiti</u> sono quelli previsti dal D.M. 22/2000. I <u>compiti</u> sono quelli del DM e in aggiunta deve partecipare alla definizione del PFI dell'apprendista e assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale.	12 ore	Il tutore aziendale è tenuto comunque a partecipare ad una specifica <u>iniziativa formativa</u> di durata non inferiore a 12 ore. Tali interventi formativi devono prevedere i seguenti ambiti di informazione: Le funzioni del tutore; Le normative sul lavoro; La contrattualistica di settore o aziendale; La gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda; La gestione delle relazioni con i soggetti che gestiscono la formazione per l'apprendistato esterna all'azienda; La pianificazione e l'accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa; Elementi di andragogia applicata alla trasmissione di competenze professionali; La valutazione dei progressi e dei risultati del percorso di apprendimento.

Molise	Le <u>funzioni</u> ed i <u>requisiti</u> minimi del Tutor sono definiti dal D.M. 28/02/00 n.22.	12 ore	La <u>formazione</u> al ruolo ha durata non inferiore a 12 ore. I tutor da avviare alle specifiche azioni formative sono selezionati dall'assessorato al Lavoro, tra quelli che esplicano le loro funzioni nei riguardi degli apprendisti selezionati per la formazione. La partecipazione a tali iniziative non è obbligatoria per quei tutors che hanno già in precedenza partecipato per almeno l'80% del monte ore ad attività di formazione organizzata ai sensi dell'Art.3 comma 2 del D.M. del 28/02/00. Possono partecipare alle iniziative formative, a domanda, anche i tutors aziendali di apprendisti non avviati alla formazione.
Campania	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, cui si aggiunge la partecipazione alla definizione del PFI dell'apprendista e assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale.	12 ore	L' <u>iniziativa formativa</u> per il TA è di durata non inferiore a 12 ore.
Puglia	I <u>requisiti</u> , i <u>compiti</u> e la <u>formazione</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000.	8 ore	
Basilicata	Il TA possiede i <u>requisiti</u> e svolge le <u>funzioni</u> stabiliti dalla Regione, tenendo conto di quanto definito dal decreto del Ministero del Lavoro e P.S. n.22/2000. Qualora il datore di lavoro o i suoi dipendenti siano sprovvisti dei requisiti necessari, il ruolo di tutore aziendale può essere svolto da un collaboratore esterno in possesso dei requisiti medesimi.	12 ore	I tutori sono tenuti a partecipare, all'avvio della prima esperienza di tutoraggio, ad almeno una specifica <u>iniziativa formativa</u> di durata non inferiore a 12 ore, organizzata dagli Enti bilaterali, in mancanza dalla Regione <i>Modalità più specifiche verranno dettate nel successivo regolamento</i>
Sardegna	I <u>requisiti</u> e i <u>compiti</u> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, compreso la partecipazione alla definizione del PFI dell'apprendista.	12 ore	L' <u>iniziativa formativa</u> per il tutor aziendale è di durata non inferiore a 12 ore teoriche e può essere svolta da: agenzie formative accreditate, enti bilaterali e imprese con capacità formativa.

4. Le disposizioni relative al tutor aziendale nella contrattazione collettiva

La figura del tutor aziendale ha finora ricevuto scarsa attenzione nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale definita in relazione all'apprendistato. In linea generale le Parti sociali si sono limitate a richiamare le previsioni del Decreto del Ministero del Lavoro n. 22/2000, talvolta citandone solo alcuni aspetti specifici. In qualche caso, manca qualunque previsione, e si rinvia alle regolamentazioni regionali (CCNL Lapidai: P.m.i.) oppure si ripete la previsione del d.lgs. 276/03, prevedendo la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate (CCNL Carta e Cartotecnica: Industrie; CCNL Editoria e Grafica: Industrie).

Molto pochi sono gli elementi aggiuntivi che si possono rinvenire nei contratti collettivi, nonostante la natura prettamente aziendale di tale figura che avrebbe potuto stimolare alla precisazione di ulteriori aspetti, alla definizione di modelli specifici, almeno in una logica di regolamentazione surrogatoria ex l. 80/05. Probabilmente, è troppo recente l'introduzione di tale figura e le esperienze di intervento realizzate ancora non consentono una riflessione autonoma e specifica da parte dei settori, se non in casi molto limitati.

Fra le previsioni di maggior dettaglio della contrattazione collettiva in relazione alla funzione di tutorato e all'organizzazione della stessa, si distinguono alcuni contratti del comparto Enti e Istituzioni Private, che specificano che l'attività di tutoring sia da considerarsi a tutti gli effetti come attività di docenza (Scuole materne non statali, Scuole Private AGIDAE). Il contratto dei Consorzi di bonifica (2/7/2004), invece, prevede l'organizzazione della funzione di tutorato anche in gruppi di tutor, che si coordinano per impartire la formazione tecnico-professionale necessaria.

Nella specificazione delle attività che il tutor aziendale deve compiere, alcuni hanno recepito l' "aggiornamento" delle previsioni del DM 22/2000 contenuto in molte regolamentazioni regionali, con l'inserimento del supporto alla redazione del Piano Formativo Individuale (cfr. Lapidai Pmi; Meccanica: Industrie e Pmi). In particolare i contratti per le industrie, le pmi e le

cooperative del comparto Meccanica specificano che il tutor partecipa alla definizione del piano formativo dell'apprendista e attesta l'attività formativa svolta all'interno dell'impresa sulla base di un modello allegato.

La maggior parte delle previsioni che presentano elementi di originalità rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale (DM 22/00) fa riferimento alla formazione per il tutor aziendale.

In primo luogo alcuni contratti hanno ritenuto di aumentare il monte ore di formazione minima da otto a dodici ore (Legno Arredamento: Pmi; Radio Televisione: aziende private; Macchinica: Industrie; Meccanica: Pmi; Meccanica: Cooperative). Alcuni contratti del comparto dell'edilizia affidano alle Scuole Edili, che sono organismi bilaterali di categoria, la realizzazione delle attività di formazione per i tutor aziendali; le stesse Scuole Edili sono incaricate anche di erogare la formazione formale agli apprendisti. Il CCNL Piastrelle e Refrattari Industrie prevede un modello di formazione "a cascata", in cui il primo gruppo di tutor formato attraverso corsi predisposti dalle Parti sociali diviene a sua volta formatore di altri tutor nelle singole aziende.

L'unica categoria che al momento ha dedicato un accordo specifico alla figura del tutor aziendale è quella dell'industria Chimica, Farmaceutica e Affini. Già il contratto siglato il 10 maggio 2006 individua un ruolo strategico dell'Organismo Bilaterale in relazione alla figura del tutor aziendale. Infatti, tale organismo deve emanare indicazioni in relazione alle competenze e alla formazione adeguate ed ha il compito di erogare direttamente la formazione di 8 ore. Nella previsione contrattuale, l'intervento formativo potrà essere differenziato in relazione alla tipologia di contratto di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire. Al contratto ha fatto seguito l'accordo del 17 luglio 2007, che introduce ulteriori specifiche per la scelta del lavoratore cui affidare la funzione

di tutorato e detta disposizione per la realizzazione della formazione.

L'accordo citato specifica che, in aggiunta ai requisiti previsti dal DM 22/00, la scelta del tutor aziendale da parte delle aziende deve essere orientata a individuare soggetti con caratteristiche di autorevolezza, conoscenza della complessiva realtà aziendale e del contesto specifico in cui opererà l'apprendista, capacità di ascolto, capacità di comunicazione, nonché motivazione al ruolo. La formazione al ruolo è organizzata sulla base dei moduli proposti dall'Organismo Bilaterale della Chimica (OBC) o può essere realizzata da altri soggetti secondo le Linee guida emanate. La strutturazione degli interventi segue la seguente indicazione:

- illustrazione dell'obiettivo;
- riferimenti normativi: aspetti generali relativi al rapporto di lavoro; norme legislative e contrattuali in materia di apprendistato con i connessi adempimenti operativi; piano formativo individuale (definizione, contenuti, compilazione);
- elementi di base della comunicazione (per es.: condurre un colloquio, dinamiche dell'apprendimento nell'adulto, modalità e fasi di inserimento nelle organizzazioni, ecc.);
- simulazioni di situazioni e ruoli in materia di comunicazione;
- esempi di esperienze positive nelle modalità di inserimento di giovani lavoratori da formare;
- valutazione finale della giornata da aprte dei partecipanti.

Nell'accordo non mancano indicazioni metodologiche che sottolineano la necessità di adottare un approccio formativo che coniughi contenuti normativi e aspetti comportamentali, con una modalità di gestione dei corsi che:

- stimoli la partecipazione attiva,
- incrementi la motivazione allo svolgimento del ruolo.

Infine, alcuni contratti tornano sul tema degli incentivi concessi per l'esercizio della funzione di tutorato all'interno delle aziende, riecheggiando una previsione contenuto nell'art. 16 della l. 196/97, e sottoscrivono l'impegno delle parti ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere tali incentivi (CCNL Agenti immobiliari; Assicurazioni: Agenzie in gestione libera).

5. Modelli regionali di formazione per il tutor aziendale

Gli interventi formativi per i tutor aziendali sono ormai diffusi su quasi tutto il territorio nazionale, come illustrato **nel capitolo 2 paragrafo 2**, ma gli stessi risultano da una prima analisi molto disomogenei tra loro, sia per i presupposti metodologici che per le modalità operative utilizzate. Ciò è dovuto all'assenza di indicazioni meramente tecniche o di condivisi presupposti metodologici che potrebbero delineare confini ben definiti entro cui progettare un percorso formativo; gli unici riferimenti fin ora forniti riguardano i vincoli di obbligatorietà posti dalle singole regioni e, a livello nazionale, i requisiti, i compiti e le competenze definiti dal D.M.22/2000. Il ruolo prefigurato a livello normativo, se da una parte si rivela coerente con le esigenze connesse alla gestione del percorso di inserimento e sviluppo degli apprendisti, in molti casi appare più un modello di riferimento che una pratica effettivamente riscontrata nelle situazioni operative. Va da sé che ogni realtà regionale imposta dei

percorsi diversificati tra loro per presupposti metodologici, struttura, contenuti, durata e strumenti utilizzati, ma anche per linguaggio e terminologia.

Di seguito vengono descritti, a titolo esemplificativo, i modelli di formazione per tutor attualmente utilizzati in alcune regioni (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Lazio) con l'obiettivo di avviare una riflessione sull'architettura dei vari percorsi formativi realizzati a livello nazionale. Questa breve rassegna è preliminare a un successivo approfondimento dei vari modelli già esistenti, attraverso un'analisi dettagliata e una comparazione critica delle tipologie di interventi attivati a livello regionale. Fine ultimo di questa lettura trasversale sarà quello di strutturare una proposta idealtipica di percorso formativo per tutor aziendali da utilizzare come base su cui costruire, a seconda delle esigenze, dei percorsi funzionali a sviluppare le competenze minime del tutore per svolgere i compiti definiti dalla normativa nazionale.

Un primo tentativo di delineare con maggiore chiarezza il ruolo del tutor aziendale per l'apprendistato nei diversi contesti aziendali, anche in vista di una successiva elaborazione di ipotesi di interventi formativi e materiali per la formazione, è stato fatto nel 2002 dall'ISFOL, che ha voluto promuovere una ricerca su "*La figura del tutor aziendale nell'apprendistato: analisi del ruolo, percorsi di formazione e guide per l'azione*" realizzata in collaborazione con Studio Méta & associati. La ricerca ha visto la realizzazione di due prodotti:

- una ricognizione che, a partire dalla elaborazione dei risultati delle analisi di casi aziendali, individua le caratteristiche della funzione svolta dalla figura del tutor nell'apprendistato, delinea le principali configurazioni di ruolo che l'analisi fa emergere, e definisce una proposta di percorso formativo per i tutor aziendali;
- un *Manuale per la gestione delle funzioni di tutor aziendale* quale strumento a disposizione non solo degli operatori preposti alla formazione dei tutor, ma anche degli stessi tutor aziendali con l'obiettivo di qualificare la tutorship praticata all'interno delle imprese.

A partire dai materiali prodotti in passato dall'ISFOL e dalla documentazione reperita in relazione alle esperienze di formazione riscontrate sul territorio, si intende attivare una riflessione finalizzata a predisporre azioni e strumenti coerenti con le esigenze e le difficoltà incontrate dai diversi profili di tutor aziendale presenti nei diversi contesti operativi. Alla luce della mancanza di un modello standardizzato e condiviso a livello nazionale, l'obiettivo è quello di mettere a punto un dispositivo che sia funzionale ad una riflessione più generale di metodo, utilizzando un approccio che valorizzi l'esperienza dei singoli utenti per motivarli e renderli consapevoli dell'utilità della formazione, svincolati dall'obbligatorietà. La formazione del tutor aziendale è infatti in molti casi vissuta dalle aziende come un elemento di disturbo più che come un'opportunità da cogliere.

A livello più strettamente operativo si tratterà di condividere una metodologia, individuando elementi concreti per la gestione dell'attività formativa, e di progettare strumenti adeguati per capire "come si fa" e non solo "come deve essere fatto" ogni singolo compito assegnato al tutor. Più che fornire una generica guida metodologica ad uso dei tutor, che esplicita solamente le attività da svolgere e gli obblighi da rispettare, si cercherà di uniformare il linguaggio e di produrre e diffondere materiali didattici direttamente utilizzabili in aula, mettendo in comune gli strumenti di progettazione e verifica più significativi adottati nei diversi ambiti territoriali.

Entrando nel merito dei modelli formativi che sono di seguito illustrati e brevemente comparati, si segnala preliminarmente che tali modelli di intervento sono stati elaborati per lo più nel quadro di sistemi istituzionali territoriali, che fanno riferimento alla Regione (Piemonte, Valle d'Aosta) o alla Provincia (Varese); l'ultimo, quello realizzato nella Regione Lazio, è invece tratto da un'esperienza realizzata dall'Ente Bilaterale del Terziario che ha realizzato una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante.

Si riscontra come in generale l'impostazione dei vari dispositivi di formazione sia basata sullo stretto collegamento tra attività svolte e competenze di ruolo richieste al tutor aziendale, facendo riferimento al modello Isfol delle competenze⁴⁹. In quest'ottica le competenze che il tutor aziendale deve possedere possono essere definite a partire dalle Aree di Attività da presidiare e articolate secondo la classificazione ormai nota in competenze di base, tecnico professionali, trasversali:

⁴⁹ Isfol, *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro*, Milano, F. Angeli, 1998

- le competenze di base sono quelle che costituiscono un requisito indispensabile per l'esercizio adeguato della funzione di tutor come, ad esempio, la capacità di descrivere all'apprendista con strumenti e in un linguaggio comprensibile il funzionamento e l'organizzazione dell'azienda;
- le competenze tecnico-professionali sono quelle più strettamente connesse allo specifico professionale; per esempio il saper dare dimostrazione di come si imposta, organizza e si valuta una certa attività o processo;
- le competenze trasversali sono quelle che influenzano e rendono efficace la formazione e l'apprendimento dell'apprendista, legate al saper assumere la responsabilità di guida, al saper fronteggiare imprevisti, al gestire situazioni difficili o nuove. Si tratta per lo più di competenze di tipo relazionale, finalizzate a motivare il giovane al lavoro, orientate all'ascolto delle sue aspettative e attente alle sue difficoltà.

Per individuare le competenze tecnico-professionali, oggetto dei percorsi di seguito illustrati, occorre analizzare le concrete attività operative connesse a determinati processi lavorativi che costituiscono un'Area di Attività (AdA). Il concetto di Area di Attività si può definire come *insieme significativo di attività specifiche, omogenee ed integrate, orientate alla produzione di un risultato ed identificabili all'interno di uno specifico processo*⁵⁰.

Come si evince dalle schede descrittive degli esempi considerati, risulta una certa disomogeneità della terminologia tecnica e del linguaggio utilizzati per descrivere contenuti sostanzialmente uguali, definire le *Aree di Attività* e le relative *competenze*, assimilate in alcuni casi ai contenuti dei singoli moduli (Lazio, Lombardia). Il Piemonte parla di *Macroaree di Intervento* e propone per ognuna di esse delle singole *Unità Formative* assimilate alle competenze; la Valle d'Aosta raggruppa le competenze tecnico-professionali necessarie a presidiare le Aree di Attività fondamentali per l'esercizio del ruolo di tutor in *Unità di Lavoro*, assunte come riferimento per la progettazione dei moduli che compongono il percorso formativo; la Lombardia definisce tre *Aree Tematiche* di competenza del tutore con i relativi contenuti e gli obiettivi da raggiungere; il Lazio suddivide gli ambiti di intervento del tutor in *Aree di Contenuto* ed esplicita per ognuna i contenuti dei singoli moduli.

Gli elementi distintivi dei modelli sono da ricercare in primo luogo nell'impostazione metodologica. La Valle d'Aosta diversifica la proposta formativa in base al profilo di ruolo che il tutor viene ad assumere e alle funzioni che deve svolgere a seconda del contesto aziendale: uno più orientato a presidiare le condizioni per la realizzazione delle attività formative, l'altro focalizzato a gestire efficacemente il processo complessivo di inserimento e apprendimento dell'apprendista. Il Piemonte invece presenta due percorsi differenziati a seconda della capacità formativa dell'azienda ed è l'unico, tra i modelli in esame, che propone un percorso differenziato per l'alto Apprendistato.

Dal punto di vista più strettamente operativo la descrizione della struttura dei moduli formativi viene fornita in dettaglio solo dalla Provincia di Varese, che propone una progettazione di massima in cui sono definiti, per ogni modulo, gli obiettivi, i contenuti, la durata, le modalità e gli strumenti utilizzati.

La durata della iniziativa formativa cambia in base alla Regione: il Piemonte, poiché la formazione avviene in auto-apprendimento, non esplicita dei tempi precisi, che sono gestiti dall'utente; la Valle d'Aosta prevede che la durata del percorso base sia di 12 ore, quella del percorso integrativo di 20 ore; nella Regione Lombardia la provincia di Varese fissa l'impegno obbligatorio ad 8 ore; la regione Lazio propone un percorso complessivo di 32 ore.

Anche il numero degli incontri è diverso: il percorso della provincia di Varese è articolato in 2 moduli di 4 ore, il dispositivo del Lazio prevede 2 giornate in aula da 8 ore ciascuna, il percorso base della Valle d'Aosta si articola in 3 *Unità di Lavoro*, ognuna di 4 ore.

La metodologie utilizzate sono, per la Valle d'Aosta e la Lombardia, quelle della formazione d'aula; il Lazio propone un percorso che prevede diverse modalità di apprendimento: aula, auto-apprendimento, project work. Solo la Regione Piemonte inserisce un elemento funzionale ad una maggiore fruibilità del dispositivo: la Formazione a Distanza, che rende più agevole all'utente accedere alla formazione e facilita all'azienda la gestione dei tempi di chi è coinvolto nel percorso.

⁵⁰ Cfr. Isfol, opera cit. nota 59.

a) Il modello di intervento per i tutor aziendali dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato alto della Regione Piemonte

Il modello messo a punto dalla Regione Piemonte individua quattro principali *Macroaree di Intervento* del tutor aziendale e, per ognuna di esse, le relative competenze, organizzate in *Unità Formative*. Il dispositivo prevede due differenti tipologie di percorsi formativi destinati ai tutor aziendali, a seconda delle modalità di erogazione della formazione formale per l'apprendista con contratto professionalizzante.

Il primo percorso è rivolto a quelli che operano in aziende in possesso di capacità formativa e che quindi erogano tutta o parte dell formazione formale all'interno; il secondo è dedicato ai tutor che operano in aziende in cui la formazione è svolta totalmente all'esterno dell'impresa. Essi differiscono tra loro solo nel numero di Unità Formative erogate/fruite dal tutor aziendale, come di seguito illustrato:

Macroarea di Intervento del Tutore	Unità Formative Competenze del Tutor Aziendale	Formazione esterna	Formazione integrata o interna
CO-PROGETTAZIONE DEL PERCORSO DI APPRENDIMENTO	Analizzare gli elementi principali del contratto di apprendistato	X	X
	Identificare e declinare per competenze il profilo formativo	X	X
	Individuare le competenze pregresse e le risorse individuali dell'apprendista	X	X
	Pianificare il PFI in ragione delle peculiarità dell'apprendista	X	X
	Condividere gli obiettivi del PFI con l'apprendista		X
	Articolare l'intervento formativo nelle parti di dettaglio		X
	Utilizzare gli strumenti e le procedure del sistema di formazione professionale regionale		X
	Interagire con il sistema di formazione professionale regionale, degli ordinamenti e dei profili formativi di riferimento		X
FACILITAZIONE E SUPPORTO ALL'APPRENDIMENTO	Gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti	X	X
	Accompagnare i percorsi di socializzazione lavorativa	X	X
	Curare la realizzazione dell'attività di apprendimento formale e non formale all'interno dell'impresa	X	X
	Monitorare il percorso formativo dell'apprendista	X	X
	Supportare l'apprendista nel superare gli ostacoli all'apprendimento		X
COORDINAMENTO	Gestire le relazioni con i soggetti, interni e/o esterni all'impresa, coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista	X	X
	Pianificare le azioni specificamente dedicate alle attività di formazione non formale	X	X
	Pianificare le azioni specificamente dedicate alle attività di formazione formale		X
VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI	Valutare, in esito al percorso formativo, le competenze descritte nel PFI mediante l'uso dei dispositivi previsti	X	X
	Utilizzare l'esito della valutazione come ulteriore momento di formazione	X	X

Ciascuna Unità Formativa è associata a test di verifica dell'apprendimento, che possono essere auto-somministrati tramite web per verificare il raggiungimento dei livelli di competenza richiesti. L'applicativo regionale consente infatti di accedere ad una sezione dedicata alla valutazione e di ottenere, a conclusione del percorso di formazione, previo superamento della prova finale, una attestazione delle competenze acquisite ai fini dell'esercizio delle funzioni proprie del tutore aziendale.

Sono inoltre previsti moduli di aggiornamento al fine di garantire ai tutor aziendali le necessarie opportunità di adeguamento delle proprie conoscenze alle innovazioni e allo sviluppo della normativa nell'ambito del contratto di apprendistato.

L'acquisizione delle competenze si realizza di norma mediante una specifica Formazione a Distanza, tramite un apposito applicativo informatico disponibile sul sito della Regione Piemonte, che si avvale di quattro strumenti a supporto dell'auto-apprendimento:

- il *Manuale*, che fornisce informazioni e indicazioni metodologiche, consultabile e scaricabile sia in versione completa, sia per singoli capitoli (ogni capitolo è dedicato ad una singola competenza);
- i *Laboratori*, che consentono di conoscere le quattro Macroaree di Intervento del Tutore Aziendale, visualizzabili in modalità on-line, oppure scaricabili singolarmente;
- i *Test di prova*, uno per ogni Macroarea di Intervento, composti da domande a risposta chiusa, che consentono di visualizzare immediatamente il punteggio ottenuto in base alla risposta giusta oppure sbagliata, utili per prepararsi alla prova finale per essere certificati come Tutori.
- il *Simulatore di PFI*, che consente di simulare on-line la predisposizione di un Piano Formativo Individuale e la sua valutazione.

La Regione Piemonte propone inoltre un dispositivo formativo per il tutor aziendale dell'alto apprendistato, che parte dalla identificazione di quattro processi chiave che devono essere presidiati per un'efficace esercizio della tutorship:

- Progettazione;
- Facilitazione /supporto all'apprendimento;
- Valutazione degli apprendimenti, certificazione, registrazione;
- Coordinamento attività.

Ad ogni singolo processo sono state ricondotte le principali attività che il tutor deve svolgere, attività riconducibili alle competenze tecnico-professionali, raggruppate in *Unità di Competenze*, necessarie per costruire il profilo professionale "minimo" del tutore.

Per ogni *Unità di Competenze* il modello prevede una modalità di valutazione basata sulla rilevazione di indicatori dei risultati dell'apprendimento, tramite una prova pratica in situazione (Simulazione o output di attività tutoriali in supervisione), come sintetizzato nella tabella sottostante:

PROCESSI	UNITA' DI COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI Principali attività	INDICATORI PER LA VALUTAZIONE
Progettazione	<ul style="list-style-type: none"> - Coprogettare il percorso formativo - Partecipare alla definizione del Piano Formativo Individuale - Organizzare e programmare risorse (logistiche, personale, materiali, ecc.) per la realizzazione del percorso di apprendimento 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborazione del profilo professionale in uscita sulla base delle attività svolte e le competenze richieste - Identificazione delle risorse aziendali utili per la realizzazione del percorso di apprendimento - Predisposizione del percorso formativo

		dell'apprendista
Facilitazione /supporto all'apprendimento	<ul style="list-style-type: none"> - Gestire l'accoglienza e l'inserimento dell'apprendista nel contesto - Offrire supporto esperto nelle attività - Facilitare le condizioni di apprendimento - Curare la componente motivazionale e dello sviluppo delle competenze trasversali 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinazione di modalità utili a favorire la socializzazione al lavoro dell'apprendista - Predisposizione di specifiche attività per facilitare l'attivazione di strategie di apprendimento da parte dell'apprendista
Valutazione degli apprendimenti, Certificazione, Registrazione	<ul style="list-style-type: none"> - Valutare gli apprendimenti - Certificare secondo i dispositivi previsti - Registrare nel Libretto formativo del cittadino 	<ul style="list-style-type: none"> - Raccolta sistematica di informazioni sui componenti utili a rilevare le competenze effettivamente acquisite dall'apprendista - Elaborazione degli strumenti e delle 'prove' per la valutazione degli apprendimenti - Compilazione dei dispositivi di certificazione
Coordinamento attività	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinare le attività del PFI all'interno dell'azienda - Gestire il partenariato - Collaborare con tutor istituzione formativa - Tenere documenti amministrativi 	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione delle modalità di collaborazione e di raccordo con i diversi partner coinvolti - Predisposizione report periodici sull'andamento delle attività - Compilazione della documentazione formale

L'azione formativa è strutturata in un percorso molto flessibile poichè, a livello metodologico, offre la possibilità di erogare percorsi modulari, che riguardano singole Unità di Competenza o l'intero profilo. A seconda della funzione assegnata dall'azienda si potrà partecipare, dopo aver acquisito i saperi minimi legati al ruolo, ad uno o più momenti specialistici.

Nello specifico la proposta prevede un percorso base ed uno di approfondimento.

Il *percorso base* ha come obiettivo quello di sviluppare i saperi minimi di accesso al ruolo. Tenendo conto che nell'Alto Apprendistato le differenti funzioni sono spesso esercitate da soggetti diversi, l'azione è stata strutturata in due fasi:

- una, uguale per tutti, finalizzata a sviluppare la conoscenza del contesto normativo e istituzionale, a ricostruire le attività dell'intero processo tutoriale e ad acquisire le modalità di coordinamento con i propri interlocutori interni e/o esterni all'azienda.
- l'altra, specifica per ciascuna funzione, volta allo sviluppo dei saperi di ruolo necessari per presidiare i processi sottostanti alla specifica funzione da svolgere. Per ciascuna funzione si potrà partecipare ad uno o più momenti specialistici.

Il *percorso di approfondimento*, strutturato come quello base, offre la possibilità di analizzare tutte le fasi del 'ciclo' di tutoraggio e dei processi ad esse connesse, utilizzando l'approccio metodologico specialistico basato sulle competenze, vale a dire:

- Analisi del Fabbisogno aziendale e delle esigenze formative dell'apprendista in termini di competenze;
- Descrizione del Profilo Formativo in termini di competenze;
- Analisi delle competenze in ingresso dell'apprendista;
- Definizione del percorso individuale attraverso l'integrazione delle competenze sviluppate nei contesti formali e informali e la definizione attendibile e trasparente dei crediti formativi;
- Valutazione delle competenze acquisite e documentazione della valutazione.

E' prevista la valutazione delle competenze effettivamente acquisite ed una relativa attestazione al termine di ogni percorso, al fine di certificare l' idoneità all'esercizio della funzione assegnata, di valorizzare i saperi conseguiti e di incentivare la domanda individuale di formazione continua.

Sono previste tre diverse modalità di erogazione per facilitare la partecipazione ai corsi:

- in aula, da utilizzarsi per acquisire i saperi essenziali teorico-tecnici che riguardano le attività di ruolo;
- in Formazione a Distanza da utilizzarsi per gli approfondimenti dei saperi acquisiti in aula, nonché per l'elaborazione e lo scambio di strumenti;
- in supervisione con tutoraggio remoto nel corso delle attività tutoriali agli apprendisti.

b) La formazione per il tutor aziendale dell'apprendistato professionalizzante in Val d'Aosta

La Regione Valle d'Aosta propone un dispositivo per la formazione dei tutor aziendali partendo dall'individuazione di cinque *Aree di Attività* (AdA), che devono essere presidiate per un'efficace esercizio della tutorship:

1. *Gestione delle relazioni con il contesto (interno ed esterno all'impresa) in cui si sviluppa il percorso di inserimento e formazione:* riguarda la conoscenza della regolamentazione normativa e amministrativa che disciplina il contratto di apprendistato ed i processi di apprendimento e delle strategie che si possono attivare per favorire il percorso di crescita professionale dell'apprendista;
2. *Progettazione del percorso di formazione complessivo dell'apprendista e delle "Unità di formazione interna" all'impresa:* si riferisce sia alla progettazione del percorso formativo complessivo, (definizione degli obiettivi e delle azioni da intraprendere per raggiungere i risultati attesi), sia a quella di dettaglio delle Unità di formazione formale che verranno realizzate all'interno dell'impresa;
3. *Accompagnamento e supervisione alle esperienze di apprendimento all'interno dei contesti lavorativi:* riguarda le strategie da utilizzare per coinvolgere in maniera efficace l'apprendista nei vari compiti da affrontare e per fornirgli feedback funzionali a migliorare e consolidare le conoscenze e le abilità sperimentate sul campo;
4. *Sostegno al coinvolgimento e alla motivazione dell'apprendista:* si focalizza sulla capacità di accompagnare con un approccio metodologicamente strutturato il percorso di inserimento lavorativo dell'apprendista, dalla fase di accoglienza iniziale ai periodici colloqui di monitoraggio, e di gestire la relazione con l'apprendista, per mantenere elevato il livello di consapevolezza e motivazione;
5. *Valutazione e valorizzazione delle competenze progressivamente sviluppate dall'apprendista: si pone come obiettivo di sviluppare la padronanza e la conoscenza delle finalità e delle metodologie della valutazione, al fine di costruire e gestire momenti strutturati di verifica delle competenze acquisite dall'apprendista, competenze che, adeguatamente attestate e documentate, possono costituire un credito formativo da valorizzare in ulteriori percorsi di istruzione e formazione professionale.*

La definizione della proposta formativa parte dal presupposto che i compiti e le attività sottostanti alle singole Area di Attività possono essere definiti in base alle funzioni che sono chiamati a svolgere i tutor nei diversi contesti aziendali in cui operano.

Il modello regionale delinea due diversi profili nell'esercizio del ruolo del tutor aziendale. Il primo vede il Tutor come *Garante del processo di formazione* orientato a presidiare le condizioni per la realizzazione delle attività formative da parte dell'apprendista. Egli opera nelle imprese dove è meno diffusa una cultura volta a presidiare

in maniera strutturata i processi di formazione e sviluppo delle risorse umane, in cui vi è un orientamento verso la trasmissione di specifiche capacità tecnico-operative, che non sono viste in una prospettiva di sviluppo verso compiuti ruoli professionali e dove l'apprendista svolge ruoli più operativi che agiscono su processi più facilmente proceduralizzabili. Il ruolo di maggior responsabilità nell'orientamento del percorso di formazione dell'apprendista è assunto dall'agenzia formativa.

Il secondo, definito come *Progettista e supervisore dei processi di apprendimento*, opera nell'impresa dove esiste un maggiore interesse a definire, oltre i processi di inserimento e sviluppo delle proprie risorse umane, la figura professionale di riferimento e l'insieme delle competenze che occorre sviluppare; a porre attenzione nel favorire un positivo processo di socializzazione al ruolo lavorativo; a prefigurare con maggior cura il raccordo tra l'apprendimento diretto attraverso il lavoro e la formazione formale interna e/o esterna all'impresa. In questi casi l'impresa tende ad assumere un ruolo di maggior protagonismo nella progettazione e gestione delle attività connesse al Piano di Formazione Individuale dell'apprendista.

Sulla base della definizione dei due suddetti diversi profili di ruolo sono state messe a punto due distinte azioni formative, delineate in base alle funzioni che i tutor sono chiamati a svolgere.

La prima, finalizzata a sostenere l'esercizio del ruolo di tutor come *Garante del processo di formazione* dell'apprendista, si propone di consolidare le competenze relative all'Area di Attività "*Gestione delle relazioni con il contesto (interno ed esterno all'impresa) in cui si sviluppa il percorso di inserimento e formazione*".

Questa azione formativa intende fornire una visione di insieme del processo di lavoro e delle attività proprie del tutor che consenta di attivare strategie operative coerenti con i vincoli e le opportunità presenti nella specifiche situazioni aziendali. Il percorso formativo proposto ha una durata complessiva di 12 ore e si articola in tre *Unità di Lavoro*:

Profilo di ruolo: Tutor aziendale come Garante del processo di formazione	
Area di Attività	UNITÀ DI LAVORO
Gestione delle relazioni con il contesto (interno ed esterno all'impresa) in cui si sviluppa il percorso di inserimento e formazione	La natura dei percorsi di apprendistato: il contesto istituzionale di riferimento e le caratteristiche dei processi di inserimento nelle organizzazioni
	Il ruolo del tutor aziendale nel processo di inserimento e formazione degli apprendisti
	Il ruolo del tutor aziendale nella progettazione e gestione del piano integrato di formazione

La seconda azione formativa proposta, finalizzata a consolidare le competenze del tutor come *Progettista e supervisore dei processi di apprendimento* dell'apprendista, fornisce le abilità e le conoscenze necessarie a presidiare le altre quattro Aree di Attività:

- *Progettazione del percorso di formazione complessivo dell'apprendista e delle "Unità di formazione interna" all'impresa;*
- *Accompagnamento e supervisione alle esperienze di apprendimento all'interno dei contesti lavorativi;*
- *Sostegno al coinvolgimento e alla motivazione dell'apprendista;*
- *Valutazione e valorizzazione delle competenze progressivamente sviluppate dall'apprendista.*

L'azione formativa è articolata in quattro *Unità di Lavoro* relativamente autonome l'una dall'altra, denominate allo stesso modo delle Aree di Attività. Ciascun modulo non può essere inteso come un esauriente percorso di acquisizione delle competenze, ma come un momento orientato a favorire una rilettura e riorganizzazione delle esperienze dei partecipanti, in modo che essi possano più agevolmente definire strategie di intervento efficaci in rapporto alla specificità dei contesti organizzativi in cui ciascuno si trova ad operare.

La struttura del secondo percorso formativo ha una durata complessiva di 20 ore, e può schematicamente essere rappresentata come segue:

Profilo di ruolo: Tutor aziendale come Progettista e supervisore dei processi di apprendimento
Aree di Attività/ (coincidenti con) Unità di Lavoro
Progettazione del percorso di formazione complessivo dell'apprendista e delle "Unità di formazione interna" all'impresa;
Accompagnamento e supervisione alle esperienze di apprendimento all'interno dei contesti lavorativi;
Sostegno al coinvolgimento e alla motivazione dell'apprendista;
Valutazione e valorizzazione delle competenze progressivamente sviluppate dall'apprendista

Il dispositivo così strutturato presuppone che il ruolo può essere esercitato a diversi livelli di complessità, sostenendo il graduale sviluppo delle competenze richieste, ed è costruito in modo da poter fornire occasioni diversificate di offerta formativa, coerenti con i diversi livelli di esercizio di ruolo e con le diverse conoscenze e capacità che implicano.

c) Il modello di formazione per il tutor aziendale nella Provincia di Varese

Nel 2003 la Provincia di Varese ha elaborato un modello per la formazione dei tutor aziendale nell'ambito delle attività collegate al piano della formazione esterna per apprendisti 2001-2002, con l'obiettivo di pervenire ad una prima sistematizzazione degli interventi realizzati nel sistema provinciale.

L'iniziativa fa riferimento alle fonti normative e alle indicazioni operative stabilite in ambito regionale e provinciale, ai contributi definiti a livello nazionale⁵¹ e alle principali esperienze realizzate in Lombardia. Il modello propone una progettazione di massima, lasciando la possibilità ad ogni singolo ente di articolare la progettazione di dettaglio. Il percorso è strutturato in due moduli di 4 ore (2 mezze giornate), prevedendo anche soluzioni di personalizzazione (es.incontri individuali) come di seguito illustrato:

⁵¹ Isfol- Studio Meta & Associati, *La figura del tutor aziendale nell'apprendistato: analisi del ruolo e percorsi di formazione*, Roma 2002.

Isfol- *Manuale per il tutor aziendale*, Roma 2003.

1° MEZZA GIORNATA

Obiettivo	Contenuto/Descrizione	Durata	Modalità	Strumenti
Definizione degli elementi che garantiscono la qualità del servizio formativo (patto formativo) e l'inquadramento delle tematiche di fondo (contesto legislativo e problematica apprendistato).	Apertura: - accoglienza - socializzazione - patto formativo	½ ora	-Giro di tavolo, presentazione reciproca, analisi esperienze e aspettative	lavagna a fogli mobili
	Il contratto di apprendistato: Le norme e il CCNL che regolano il rapporto di apprendistato, art 16 In 196/97 e DM attuativi, focus su aspetti relativi alla formazione e alla figura del tutor aziendale	1,5 ore	-Lezione frontale -Analisi casi reali	Siti: - www.isfol.it - www.europalavoro.it CdRom ASF Manuale FLF/RL sul tutor aziendale
	Apprendista e apprendistato: chi/cosa sono per l'azienda e i tutor (ruolo, rappresentazione e conseguenze sugli aspetti formativi)	2 ore	-Brainstorming sull'apprendista -Interazione guidata con lucidi	Manuale ISFOL Manuale FLF/RL sul tutor aziendale CdRom ASF

2° MEZZA GIORNATA

Obiettivo	Contenuto/Descrizione	Durata	Modalità	Strumenti
Approfondimento sul ruolo del tutor aziendale nel processo di gestione aziendale dell'apprendistato e nell'interazione tra impresa e organismo formativo esterno	La gestione aziendale Dell'apprendistato nelle principali fasi: - inserimento - formazione interna - valutazione in itinere e finale	1 ora	Interazione guidata con lucidi su fasi, criteri, ruolo	Manuale ISFOL Manuale FLF
	Le funzioni del tutor aziendale nella gestione dell'apprendistato	1 ora	Discussione, presentazione strumenti di interazione, simulazioni	
	L'interazione con la formazione esterna: rapporto tra impresa e CFP nelle diverse fasi (iniziale, in itinere, finale)	1 ora	Interazione guidata con lucidi su fasi, criteri, ruolo	Testo ASF
	Le funzioni del tutor aziendale nella gestione del percorso esterno	1 ora	Interazione guidata con lucidi	Manuale ISFOL Manuale FLF
	Valutazione finale del percorso	0.5 ore		Questionario Provinciale

Le metodologie sono quelle solitamente utilizzate per la conduzione di un gruppo di adulti in formazione: metodologie attive, coinvolgimento diretto, limitato ricorso alla lezione frontale, presenza di un Tutor Formativo per registrare il clima d'aula e personalizzare l'intervento.

Al fine di valutare l'efficacia e l'adeguatezza del modello proposto sono stati messi a punto due strumenti per il monitoraggio del percorso formativo finalizzati a:

- raccogliere informazioni quantitative e qualitative,
- rilevare la soddisfazione dei partecipanti all'attività formativa.

Nel Febbraio 2007 la Provincia ha ridefinito le linee di indirizzo per la progettazione e la realizzazione dei percorsi formativi rivolti ai tutor aziendali. Il modello elaborato prevede la possibilità di strutturare percorsi di durata differente (8 o 12 ore) in base alle tematiche da approfondire.

Le Aree tematiche trattate riguardano la normativa sull'apprendistato, il ruolo del tutor aziendale in relazione all'apprendista e alla formazione esterna, la progettazione e la valutazione del percorso formativo. Come nel precedente modello è presente un momento iniziale di accoglienza, con l'obiettivo di creare un clima d'aula funzionale all'avvio del processo formativo attraverso la condivisione di esperienze e aspettative, ed un momento finale di valutazione partecipata, che vede la compilazione di un questionario di customer satisfaction.

Aree Tematiche	Obiettivi	Contenuti
La normativa sull'apprendistato	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondire le logiche sottostanti la riforma dell'apprendistato - Acquisire gli elementi di base relativi al contratto di apprendistato 	<ul style="list-style-type: none"> -Le logiche alla base dell'Apprendistato: lo sviluppo della risorsa umana come fattore di crescita dell'impresa -Approfondimento delle novità normative introdotte -Le tre tipologie di apprendistato -Le caratteristiche del contratto di apprendistato professionalizzante: i requisiti da rispettare, i vantaggi offerti, la formazione formale - Gli elementi di continuità e le differenze con la precedente normativa
Il ruolo del tutor aziendale in relazione all'apprendista e alla formazione esterna	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire la consapevolezza sul significato della formazione esterna e sui compiti del tutor aziendale e dell'apprendista - Gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda - Gestire le relazioni con soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo 	<ul style="list-style-type: none"> -Chi è il tutor aziendale -Chi è l'apprendista -I compiti e le competenze del tutor aziendale nelle principali fasi di sviluppo dell'apprendistato (in inserimento, in itinere, finale) -Il rapporto tra l'azienda e la formazione esterna nelle principali fasi (progettuale, coordinamento e monitoraggio in itinere, valutazione finale)
La progettazione e la valutazione del percorso formativo	<ul style="list-style-type: none"> - Riflettere sull'importanza di definire e formalizzare un piano d'attività per insegnare un mestiere - Acquisire strumenti per: <ul style="list-style-type: none"> ▪ la progettazione del PFI ▪ la rilevazione e valutazione delle competenze acquisite dall'apprendista ▪ l'inserimento e l'affiancamento in azienda - Assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi descritti nel PFI 	<ul style="list-style-type: none"> -La progettazione del percorso formativo: <ul style="list-style-type: none"> • l'analisi delle competenze obiettivo e delle competenze possedute dall'apprendista • analizzare il ruolo professionale • individuare le attività che caratterizzano il processo di lavoro • definire le competenze che sono necessarie per svolgere ciascuna attività -La definizione del PFI: esercitazione guidata sulla progettazione del PFI applicata ad un caso specifico -La rilevazione e la valutazione delle competenze acquisite in itinere e finale: <ul style="list-style-type: none"> • stabilire cosa sarà valutato • organizzare la valutazione • gestire strumenti di valutazione delle competenze

d) La formazione del tutor aziendale presso l'ente Bilaterale del Terziario del Lazio

L'Ente Bilaterale del Terziario ha realizzato per la Regione Lazio, nell'ambito di un progetto per la promozione del contratto di Apprendistato professionalizzante (*Progetto APRO-* Det. Reg. Lazio n.872 del 23/03/06), un percorso di formazione funzionale a consentire ai tutor aziendali di acquisire le competenze necessarie per la definizione e la gestione dei Piani Formativi Individuali, oltre che ad assumere il ruolo di guida e facilitatore del percorso di inserimento ed apprendimento del giovane apprendista in azienda, assistendolo operativamente e individuandone le potenzialità.

Gli obiettivi per la formazione dei tutor sono stati quelli di:

- favorire l'integrazione tra la formazione esterna all'impresa e la formazione sul luogo di lavoro;
- facilitare il processo di apprendimento;
- partecipare alla definizione del Piano Formativo Individuale generale e di dettaglio;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini delle attestazioni che l'impresa deve rilasciare.

L' intervento formativo è stato finalizzato allo sviluppo delle seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- comprendere le funzioni del tutor e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

Il percorso, della durata complessiva di 32 ore, è stato articolato in tre diverse attività formative, di 16 ore ciascuna:

- *Attività di formazione in aula*, divisa in due giornate, una all'inizio e una al termine del percorso;

- *Autoformazione assistita*, che riguarda l'approfondimento individuale dei contenuti trattati in aula attraverso l'utilizzo di supporti relativi al contesto normativo di riferimento, e di materiali riferiti specificatamente alla funzione ed al ruolo del Tutor aziendale per l'apprendistato attraverso lo studio del "*Manuale per il Tutor Aziendale*"⁵², l'esame di documentazione normativa specifica, l'autosomministrazione di test per la verifica dell'apprendimento.

- *Project Work*, attività che i tutor possono svolgere in azienda durante il loro normale orario di lavoro, che consiste nell'elaborazione individuale di un progetto di lavoro utilizzando gli strumenti teorici e concettuali appresi durante la formazione, con l'obiettivo di fissare le conoscenze e le capacità apprese e di mettere i Tutor aziendali nella condizione di predisporre schede e piani di lavoro, partecipare alla progettazione del Piano Formativo, programmare le attività dell'apprendista;

⁵² Cfr. Isfol, 2003 cit.

L'attività di formazione in aula è finalizzata all'approfondimento di specifiche competenze relative a: analisi del lavoro e della professionalità; comunicazione e dinamiche di apprendimento; progettazione formativa; valutazione delle competenze. Ciascun area approfondisce le relative tematiche tramite specifici contenuti elencati nella seguente tabella:

AREA di CONTENUTO	CONTENUTO
ANALISI DEL LAVORO E DELLA PROFESSIONALITA'	Valutazione dei requisiti di ingresso dell'apprendista <ul style="list-style-type: none"> - Ricostruzione del percorso formativo e scolastico - Identificazione del bisogno formativo - Rilevazione del sistema di motivazioni e aspettative
	Analisi della professionalità <ul style="list-style-type: none"> - Declinazione della Figura Professionale - Individuazione del Ruolo Professionale - Definizione di competenza - Classificazione delle competenze secondo il modello ISFOL⁵³
COMUNICAZIONE E DINAMICHE DI APPRENDIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> - Elementi di base della comunicazione - Comunicazione interpersonale e dinamiche relazionali - Comunicazione verbale e non verbale - Tecniche di argomentazione efficace - Condizioni dell'Apprendimento - Stili di apprendimento
PROGETTAZIONE FORMATIVA	Fasi della progettazione formativa <ul style="list-style-type: none"> - Analisi del Fabbisogno - Analisi delle risorse - Finalità ed obiettivi generali - Articolazione del progetto
	Costruzione del percorso formativo <ul style="list-style-type: none"> - Modulo Formativo - Unità Formative Capitalizzabili - Modalità formative - Modalità di valutazione
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE	Tempi della valutazione <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione in ingresso - Valutazione in itinere - Valutazione finale - Valutazione al termine del contratto di apprendistato
	Certificazione <ul style="list-style-type: none"> - Principali riferimenti normativi - Sistema di rilevazione degli esiti - Modulistica - Libretto formativo del cittadino

⁵³cfr. Isfol, Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro, Milano, F. Angeli, 1998