

# La disciplina del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

di Silvia Spattini

Nel riformare l'istituto dell'apprendistato, il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ne ha introdotto una nuova tipologia, denominata apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50). La peculiarità di questo specifico contratto di apprendistato consiste nella componente formativa, che viene assolta da un lato mediante la formazione formale in azienda, dall'altro attraverso la frequenza di corsi di scuola secondaria, corsi universitari, corsi di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, o corsi per la specializzazione tecnica superiore, in base alla natura del titolo da conseguire. Tuttavia, per l'ottenimento del titolo, unitamente alla formazione formale e allo studio individuale, fondamentale è anche la formazione non-formale consistente nell'attività lavorativa svolta dall'apprendista in azienda, che consente l'acquisizione di specifiche competenze e abilità e l'applicazione nella prassi delle conoscenze teoriche apprese attraverso lo studio e le lezioni frontali.

La norma istitutiva di questo particolare contratto di apprendistato è stata concepita come una norma snella, che rimanda (art. 50, comma 3) alle regioni, sulla base di accordi con le parti sociali e con le università e le altre istituzioni formative del territorio regionale, la definizione della durata e della disciplina del rapporto per i profili attinenti alla formazione, ambito di esclusiva competenza regionale (M. Tiraboschi, 2004, 199; D. Garofalo, 2006, 435-437).

Le Regioni hanno perciò la possibilità di legiferare sulla materia a seguito di intese e accordi con i soggetti, sopra elencati, coinvolti in quanto attori del sistema dell'apprendistato in alta formazione. Ma la circolare del Ministero del lavoro, 14 ottobre 2004, n. 40 chiarisce che tale disciplina può essere definita anche «mediante 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». Se da un lato questo significa che per l'effettiva operatività dell'alto apprendistato non è necessario l'intervento normativo regionale, dall'altro lato, erano invece indispensabili almeno le intese tra i diversi attori del sistema.

La circolare ministeriale n. 2 del 25 gennaio 2006 sottolineava infatti che «solo nell'ambito di tali dispositivi e nel rispetto degli stessi le imprese potranno procedere alle assunzioni», ribadendo quindi che l'attuazione dell'alto apprendistato era subordinata a tali intese.

Questa costruzione si è rivelata, nei fatti, un notevole vincolo allo sviluppo e all'implementazione della sperimentazione, prima, e della messa a regime, poi, della nuova tipologia di apprendistato. Si sono, infatti, registrati notevoli ritardi, se non un completo immobilismo, da parte delle Regioni a promuovere e realizzare le intese necessarie per la regolamentazione dell'istituto.

Come si può constatare dalla tabella 1, accanto ad alcune regioni come Veneto, Piemonte, Toscana, Liguria che già nel corso del 2004, e quindi all'indomani della sua istituzione, avevano regolamentato la materia con accordi e norme, altre hanno provveduto soltanto molto più tardi oppure non sono intervenute.

Tabella 1

<b>Regioni</b>	<b>Regolamentazione regionale (atti normativi e intese con le parti)</b>
Veneto	Con la d.G.R. n. 2626/2004 la Regione ha avviato 5 percorsi sperimentali di formazione in alto apprendistato. Nell'accordo tra Regione e parti sociali del 22 novembre 2004 la durata del contratto di apprendistato di alta formazione è stata collegata alla durata del percorso di formazione in apprendistato.
Piemonte	La l. r. n. 2 del 26 gennaio 2007 contiene la disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato. La Delibera regionale n. 44-14478/2004 contiene specifiche disposizioni per l'attuazione dell'apprendistato di alta formazione, attraverso corsi di laurea e master.
Trento	La l. provinciale n. 6 del 2006 contiene la disciplina della formazione in apprendistato. L'accordo tra le parti sociali del luglio 2005 ha disciplinato la formazione nelle tre tipologie di apprendistato, compreso l'apprendistato di terzo livello. L'apprendistato di alta formazione era operativo già prima della Riforma Biagi.
Bolzano	L'accordo tra la Provincia e le parti sociali del 12 gennaio 2007 stabilisce la durata triennale del contratto di apprendistato di alta formazione.
Friuli Venezia Giulia	L'accordo tra la Regione, l'università e le parti sociali del 5 aprile 2006, approvato con d.G.R. 23 giugno 2006, n. 1419 prevede che la durata della formazione esterna all'azienda sia pari a 300/400 ore. L'accordo contiene anche disposizioni sul tema della formazione dei tutor.
Lombardia	L'accordo tra Regione e parti sociali del 20 dicembre 2005 stabilisce che il contratto di apprendistato di alta formazione abbia durata pari a 30 mesi. La successiva l. regionale n. 19 del 2007 prevede norme sul sistema di istruzione e formazione e, in particolare, fa riferimento al sistema di certificazione delle competenze nell'apprendistato (art. 21).
Toscana	Con la delibera regionale n. 1217/2004 è stato approvato l'avvio di sperimentazioni di contratti di apprendistato di alta formazione.
Liguria	Con la delibera del Consiglio Regionale n. 834/ 2004 sono state avviate sperimentazioni dell'apprendistato di alta formazione.
Emilia Romagna	L'11 maggio 2005 è stato raggiunto un accordo tra Regioni e parti sociali per l'attivazione di prime sperimentazioni dell'apprendistato di alta formazione, che si sono concluse nel dicembre 2008 La l. regionale n. 17 del 2005 contiene disposizioni generali sul contratto di apprendistato.
Marche	L'apprendistato di alta formazione non risulta regolamentato.
Lazio	La l. regionale n. 9/2006 contiene la disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato e fa un generico riferimento al contratto di apprendistato di alta formazione. E' stato avviato un accordo tra Ministero del lavoro e parti sociali che prevede la sperimentazione di percorsi di apprendistato di alta formazione.
Umbria	La l. regionale n. 18/ 2007 contiene la disciplina dell'apprendistato e regola anche l'apprendistato di alta formazione (art. 14).
Basilicata	Nella l. regionale n. 28 del 2006 si stabilisce che la Giunta Regionale può promuovere intese con università, istituzioni scolastiche ed enti di formazione per l'avvio di sperimentazioni dell'apprendistato di alta

	formazione (art. 6)
Puglia	L'apprendistato di alta formazione non risulta regolamentato
Abruzzo	Nell'accordo quadro del 9 gennaio 2007 con CGIL, CISL e UIL si promuove l'attivazione di sperimentazioni dell'apprendistato alto.
Molise	La l. regionale n. 3/2008 prevede l'utilizzo sperimentale del contratto di apprendistato di alta formazione (art. 12).
Campania	L'apprendistato di alta formazione non risulta regolamentato
Calabria	L'apprendistato di alta formazione non risulta regolamentato
Sicilia	L'apprendistato di alta formazione non risulta regolamentato
Sardegna	La l. regionale n. 20/ 2005 contiene disposizioni generali sulla regolamentazione del contratto di apprendistato.

Tuttavia, non è possibile imputare soltanto alle Regioni l'inerzia che ha caratterizzato l'attuazione dell'istituto del contratto di apprendistato in alta formazione, ma piuttosto si ritiene che ciò sia dipeso da una «sostanziale impreparazione culturale delle istituzioni regionali, degli attori sociali e delle stesse «agenzie formative» a progettare e rendere operativa una forma particolarmente innovativa di formazione in alternanza» (M. Tiraboschi, 2008, 102-103). Se, infatti, le Regioni non si sono impegnate per realizzare le intese territoriali necessarie, l'impreparazione delle parti sociali è riscontrabile nella scarsa attenzione della contrattazione collettiva nei confronti di questo istituto, pressoché ignorato dai nuovi contratti collettivi (M. Tiraboschi, 2008, 102). Non sono esenti da colpe neppure le università o le altre istituzioni formative che non si sono fatte promotrici di questa nuova tipologia di percorso formativo.

A 5 anni dalla sua introduzione, preso atto delle difficoltà di attuazione di percorsi in alto apprendistato a causa della incerta o totalmente assente regolamentazione regionale, il legislatore ha deciso di intervenire sull'art. 50 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 attraverso l'art. 23, commi 3 e 4 della l. 6 agosto 2008, n. 133. Per sbloccare lo stallo e rendere definitivamente operativo l'istituto su tutto il territorio nazionale, pur confermando il rinvio alle intese regionali, l'art. 50 novellato prevede ora che «in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative». In altre parole, ai sensi della normativa previgente, era possibile assumere mediante contratti di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di studio di alta formazione soltanto nelle realtà regionali dove fosse operante la relativa normativa in materia ovvero intese tra gli attori del sistema. Attualmente, ai sensi della normativa novellata, l'istituto è attuabile su tutto territorio nazionale, anche nelle Regioni prive di normativa o accordi tra le parti interessate, attraverso la stipula di una convenzione tra il datore di lavoro che intende assumere gli apprendisti in alta formazione e l'università o istituto formativo responsabile del conferimento del titolo di studio con il fine di regolare nei dettagli il percorso formativo e la durata.

### *Il campo di applicazione*

Definita la tipologia contrattuale, che si caratterizza per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di titoli di studio universitari e della alta formazione, e rimandata alle Regioni la regolamentazione attinente alla durata e ai profili formativi, l'art. 50 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 individua il campo di applicazione del contratto di apprendistato di alta formazione.

La norma definisce l'ambito di applicazione soggettivo stabilendo che possano essere assunti sulla base di questo contratto di apprendistato i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni (ventinove e 364 giorni).

Con riferimento al profilo oggettivo del campo di applicazione, questa tipologia di contratto di apprendistato (come peraltro le altre tipologie ai sensi degli artt. 48 e 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) può essere adottata in tutti i settori produttivi.

### *La forma del contratto*

Nella versione originaria della norma, nulla si diceva sulla forma del contratto. Sono state, dapprima, la circolare del Ministero del lavoro n. 40 del 14 ottobre 2004 e in seguito la circolare n. 2 del 25 gennaio 2006 a sottolineare che il contratto deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve contenere la qualifica da conseguire, la durata, nonché il piano formativo individuale, che costituisce parte essenziale del contratto e per questo motivo deve essere allegato allo stesso a pena della sua nullità.

In occasione della modifica apportata all'art. 50 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ad opera dell'art. 23, comma 4, della l. 6 agosto 2008, n. 133, il legislatore è intervenuto sulla questione della forma del contratto. In generale, è stato stabilito che siano applicabili, per quanto compatibili, anche con riferimento al contratto di apprendistato in alta formazione, i principi stabiliti dall'art. 49, comma 4 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Nello specifico, tale previsione normativa stabilisce espressamente che il contratto di apprendistato per l'alta formazione debba essere stipulato in forma scritta e debba contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, il piano formativo individuale, la qualifica o meglio, in questo caso, il titolo di studio da conseguire al termine dell'apprendistato.

### *La durata*

A differenza delle altre tipologie, per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione non è prevista dalla normativa nazionale di quadro un limite massimo per la durata: la definizione della stessa è completamente rimandata, come già accennato, alla regolamentazione regionale nel rispetto delle intese territoriali tra Regioni, parti sociali e istituzioni formative. Analogamente ai profili formativi, infatti, anche la durata del contratto deve essere stabilita in funzione della specifica tipologia di percorso formativo e di titolo di studio da conseguire al termine del percorso stesso.

In assenza della regolamentazione regionale, saranno le convenzioni stipulate tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa, tenendo in considerazione i vincoli imposti dal conseguimento di un determinato titolo di studio, a fissare la durata del contratto in alto apprendistato.

### *L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista*

Anche con riferimento all'inquadramento e alla retribuzione dell'apprendista, la normativa nazionale di quadro non dava indicazioni specifiche per il contratto di apprendistato di alta formazione. Tuttavia, in sede interpretativa, era stato specificato che fosse applicabile anche a questa tipologia di apprendistato la disposizione che limita il sottoinquadramento dell'apprendista a due livelli inferiori alla categoria spettante, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni alle quali è finalizzato il percorso formativo.

Ora, la modifica della normativa nazionale (art. 50, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276) in materia di apprendistato di alta formazione ha provveduto a introdurre espressamente il rispetto di tale limite (art. 53, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

Analogamente, per quanto concerne invece la retribuzione dell'apprendista, è stato specificato il divieto di stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo.

### *Il recesso anticipato e la scadenza del termine*

Un altro principio importante è il divieto di recedere dal contratto di apprendistato prima della scadenza del termine in assenza di giusta causa o di giustificato motivo dapprima chiarito in via interpretativa e in seguito espressamente previsto dalla normativa nazionale. In caso di recesso

anticipato, tuttavia, l'apprendista ha diritto al riconoscimento e alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti, a seguito di verifica. Inoltre, ha diritto alla registrazione dei crediti formativi maturati nel libretto formativo del cittadino, in modo da poterli far valere in caso di partecipazione a successivi percorsi formativi.

Poiché, inoltre, è stato chiarito che sono applicabili al contratto di apprendistato per l'alta formazione, per quanto compatibili, le disposizioni di cui alla l. 19 gennaio 1955, n. 25, con riferimento al termine del periodo di apprendistato, al datore di lavoro si presentano due possibilità. In caso di inerzia, l'apprendista viene mantenuto in servizio con la qualifica conseguita e con contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure il datore di lavoro può recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'articolo 2118 c.c., ovvero dando il preavviso nei termini e nei modi stabiliti dalla l. o dalla contrattazione collettiva.

Le disposizioni di cui alla l. 19 gennaio 1955, n. 25 si considerano, inoltre, applicabili anche con riferimento ai diritti e doveri del datore di lavoro e dell'apprendista (articoli 11 e 12), nonché con riferimento alla disciplina previdenziale ed assistenziale (articoli 21 e 22).

### *Gli incentivi economici e normativi*

Per la tipologia di apprendistato in parola si applicano gli incentivi economici e normativi previsti dalla disciplina generale del contratto di apprendistato.

Costituisce un importante incentivo economico all'utilizzo dell'apprendistato la misura alquanto ridotta, rispetto alle altre categorie di lavoratori, dei contributi sociali. Infatti, l'aliquota contributiva è stabilita in generale nella misura del 10% della retribuzione imponibile a fini previdenziali, mentre per le imprese che occupano un numero di lavoratori pari o minore a nove, l'aliquota è stabilita nel 1,5% nel primo anno di contratto e nel 3% per il secondo anno di contratto, mentre è applicata l'aliquota del 10% negli anni successivi.

Anche la possibilità del sotto-inquadramento dell'apprendista rappresenta un ulteriore stimolo all'utilizzo dell'istituto. Infatti, la classificazione dell'apprendista fino a due livelli inferiori a quello spettante per lo svolgimento delle mansioni a lui attribuite significa nel concreto una retribuzione inferiore a quella normalmente prevista per quelle funzioni, in considerazione del fatto che l'apprendista, essendo in formazione, non può avere la stessa produttività di un lavoratore qualificato. Per quanto riguarda, invece, gli incentivi normativi, è stabilito che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

### *Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti*

Con riferimento a tutti i tipi di contratto di apprendistato, la normativa prevede che sia fatto divieto di assumere un numero di apprendisti superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa. Ciò nonostante, nel caso in cui il datore di lavoro occupi da zero a due lavoratori qualificati e specializzati può assumere fino a tre apprendisti. Tali disposizioni non si applicano invece alle imprese artigiane, per le quali opera la disciplina di cui all'articolo 4 della l. n. 443/1985.

### *Il contenuto formativo del contratto e il piano formativo individuale*

La formazione dell'apprendista, come si avrà modo di approfondire in seguito, è strettamente legata al titolo di studio da conseguire mediante il percorso di apprendistato. Essa si compone di una formazione formale erogata dalle istituzioni formative e dalla azienda e una formazione non formale e informale acquisita in particolare attraverso l'attività lavorativa in azienda.

Il percorso della formazione dell'apprendista viene espressamente individuato dal piano formativo individuale che, come accennato in precedenza, costituisce parte essenziale del contratto di

apprendistato. Esso contiene l'indicazione della strutturazione della formazione formale suddivisa tra formazione aziendale, formazione curriculare e studio individuale, nonché le competenze che l'apprendista deve acquisire attraverso il percorso.

Collegata alla formazione professionale, è la figura del tutor aziendale che deve avere adeguate competenze e formazione per poter seguire l'apprendista nel suo percorso di formazione.

### *L'obbligo formativo e la disciplina sanzionatoria*

Il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro un obbligo formativo nei confronti dell'apprendista. Per garantire l'osservanza di tale obbligo, la normativa ha definito una disciplina sanzionatoria in caso di inadempimento imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento del titolo di studio da parte dell'apprendista. L'interpretazione ministeriale ritiene che si configuri l'inadempimento qualora: la formazione sia inferiore a quella stabilita nel piano formativo o nella regolamentazione regionale; manchi il tutor aziendale avente competenze adeguate; sia presente ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

In caso di inosservanza dell'obbligo formativo, significa che il datore di lavoro ha, nei fatti, utilizzato la prestazione dell'apprendista come la prestazione di un qualsiasi lavoratore, coerentemente quindi è previsto il versamento all'Inps, a titolo sanzionatorio, di un importo corrispondente alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale e alla retribuzione previsti per le mansioni e funzioni svolte dall'apprendista, maggiorata del 100%. Tale maggiorazione esclude peraltro l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

### **L'implementazione dei percorsi di alta formazione in apprendistato**

In considerazione della normativa vigente, in particolare a seguito della novella introdotta dalla l. 6 agosto 2008, n. 133, per l'attivazione di percorsi di alta formazione in apprendistato è sufficiente la stipula di una convenzione tra l'istituzione formativa che conferisce il titolo di studio al termine dell'apprendistato e il datore di lavoro che assume gli apprendisti. Questa convenzione è tuttavia necessaria anche nel caso in cui esistano intese a livello regionale per la regolamentazione dell'istituto; infatti essa regola nel dettaglio le competenze dell'azienda e dell'istituzione formativa e definisce il contenuto e la strutturazione della formazione nell'ambito del corso di studio in apprendistato.

L'istituzione formativa progetta, in considerazione delle esigenze professionali dell'impresa, il percorso formativo e ha la responsabilità della erogazione della formazione extra aziendale, nonché della valutazione e della certificazione sia della formazione extra aziendale sia di quella aziendale. Sulla base della figura professionale da formare e del titolo di studio da conseguire, nella convenzione vengono definite le conoscenze e competenze che l'apprendista deve acquisire durante il percorso formativo e quindi le materie oggetto della formazione e dello studio da parte dell'apprendista.

Nel rispetto della regolamentazione regionale, dove presente, e della tipologia del titolo di studio da conseguire, la convenzione definisce la durata del percorso formativo e conseguentemente del contratto di apprendistato, specificando l'organizzazione degli interventi formativi e la suddivisione oraria tra: la didattica frontale presso l'istituzione formativa, comprese le esercitazioni e le verifiche; la formazione aziendale; lo studio individuale.

Dal punto di vista della organizzazione e strutturazione dei percorsi di alta formazione in apprendistato, sono individuabili due tipologie principali. Possono essere progettati, infatti, specifici percorsi di studio in apprendistato diretti esclusivamente ad apprendisti assunti da una unica impresa ovvero da diversi datori di lavoro. In alternativa, è possibile la definizione di un percorso formativo in apprendistato per singoli apprendisti, che vengono iscritti ad un corso di istruzione

esistente.

Con riferimento alle modalità di selezione degli studenti/apprendisti, esse sono condotte per lo più congiuntamente dal soggetto formatore e dall'azienda. Benché da un lato i candidati diventano studenti di un percorso formativo e per questa ragione appare opportuno che l'istituzione intervenga nel processo selettivo, dall'altro lato sono destinati, in quanto apprendisti, a diventare dipendenti di una azienda, che legittimamente non può accettare soggetti imposti dall'istituzione formativa, ma deve poter scegliere tra i candidati.

Con il supporto dei tutor formativi e aziendali, a seguito della selezione degli apprendisti, viene redatto per ogni apprendista il piano formativo individuale che dovrà essere allegato al contratto di apprendistato.

Assolte le formalità amministrative e proceduto all'assunzione degli apprendisti, questi iniziano la loro attività lavorativa, che si alternerà ai momenti formativi aziendali e extra aziendali presso il soggetto formativo ovvero anche erogati a distanza, secondo un calendario stabilito dall'azienda e dall'istituto. La programmazione delle attività didattiche, in particolare quelle erogate dall'ente formatore, viene realizzata generalmente secondo le esigenze organizzative dell'azienda. Le lezioni possono essere concentrate in breve arco temporale oppure suddivise lungo tutta la durata del periodo di apprendistato.

### **L'alto apprendistato nelle pmi**

L'istituto del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio di scuola superiore, di laurea o post laurea è uno strumento di gestione del personale che le imprese non dovrebbero sottovalutare, ma piuttosto considerare come occasione di sviluppo e rilancio.

Contrariamente a ciò che ci si sarebbe potuto attendere, in realtà, la sperimentazione dei percorsi di alto apprendistato (Isfol, 2008, 76) ha visto una buona presenza delle piccole e medie imprese (tabella 2), anzi le piccole imprese sono state la classe dimensionale più rappresentata, insieme peraltro a un buon numero di micro-imprese.

Tabella 2

*Aziende coinvolte nella sperimentazione ripartite per classe di dimensione*

<b>Dimensione</b>	<b>N. aziende</b>	<b>%</b>	<b>N. apprendisti</b>	<b>apprendisti/aziende</b>
Micro	63	17,9%	83	1,3
Piccole	<b>102</b>	<b>29,1%</b>	130	1,3
Medie	88	25,1%	174	2,0
Grandi	98	27,9%	383	3,9
<b>Totale</b>	<b>351</b>	<b>100,0%</b>	<b>770</b>	<b>2,2</b>

Mancate risposte (rispetto alla classe di dimensione aziendale): 26

Fonte: elaborazioni Isfol su dati provenienti dalle Regioni

Innegabili, d'altra parte, sono i vantaggi che lo strumento della formazione in alto apprendistato comporta per tutti i soggetti coinvolti. Gli apprendisti anticipano l'ingresso nel mercato del lavoro, mentre contemporaneamente continuano gli studi con la possibilità di conseguire anche un titolo di studio universitario.

Le imprese, unitamente alle istituzioni formative, possono definire dei percorsi di formazione sulla base dei loro fabbisogni professionali, individuando le competenze e le conoscenze utili ed adeguate da fare acquisire agli apprendisti. La combinazione tra la formazione teorica tradizionale e la formazione in azienda, caratterizzata anche dalla applicazione concreta delle conoscenze teoriche acquisite, consente all'apprendista di sviluppare una professionalità che risponde immediatamente alle esigenze dell'impresa.

Grazie a questa occasione di collaborazione, il rapporto che si crea tra le imprese e le istituzioni formative, spesso del territorio, presenta inoltre importanti ricadute positive per il sistema nel suo complesso. I contatti con le aziende consentono alle istituzioni formative di comprendere meglio e più direttamente quali siano le capacità e le conoscenze professionali a loro necessarie.

Questo meccanismo si può considerare addirittura amplificato per le piccole e medie imprese, che spesso riescono più difficilmente ad attirare l'attenzione e a comunicare i loro fabbisogni professionali al mercato e alle istituzioni formative, che devono istruire e formare i giovani. Sebbene possa apparire difficile innescare questo processo, le conoscenze che le istituzioni formative, in particolare le università, acquisiscono anche informalmente da questa collaborazione possono essere preziose per aggiornare i corsi di studi esistenti, introducendo materie di studio utili a fare acquisire agli studenti conoscenze che siano richieste dal mercato del lavoro e in questo modo rendere i giovani diplomati o laureati più facilmente occupabili e facilitare la transizione dall'istruzione al lavoro.

La scelta di assumere apprendisti nell'ambito di un percorso di alta formazione da parte era certamente più agevole durante la fase di sperimentazione dell'istituto, grazie al notevole vantaggio economico, non soltanto rappresentato dai normali incentivi, ma anche dai co-finanziamenti regionali, su fondi messi a disposizione dal Ministero del lavoro.

Tuttavia, i vantaggi per le aziende sono ancora notevoli sotto diversi punti di vista. Come già ricordato, non solo lo strumento dell'alto apprendistato consente di formare personale secondo le specifiche esigenze professionali dell'azienda, ma questo avviene autofinanziando la formazione attraverso i risparmi contributivi. In altri termini, i costi che l'azienda deve sostenere per finanziare la progettazione e la realizzazione di percorsi in alto apprendistato appositamente organizzati per l'impresa sono generalmente inferiori rispetto alle economie legate ai minori contributi sociali versati per gli apprendisti.

L'investimento economico è ancora inferiore se invece della organizzazione di un percorso dedicato alla singola azienda, l'impresa assume uno o più apprendisti per i quali viene disegnato un percorso individuale, ma all'interno di un corso di studi esistente.

Con riferimento alla tipologia di corso di studio e quindi di titolo da conseguire, la sperimentazione ha visto nettamente prevalere l'organizzazione di master di primo livello in apprendistato, registrando 49 corsi di master contro solo 2 corsi di laurea, 7 corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e nessun percorso per l'acquisizione di un diploma (Isfol, 2008; Isfol 2009), facendo perciò dell'università l'erogatore quasi esclusivo della formazione in questo ambito. Il fatto, poi, che all'interno del contesto della formazione universitaria, abbiano prevalso i corsi di master, è dipeso dalla maggiore facilità di avvio e realizzazione di questa tipologia di corso, rispetto ad una laurea.

Per le piccole e medie imprese, invece, nella prospettiva di formare persone che soddisfino i fabbisogni professionali di queste aziende, sono probabilmente più interessanti e adeguati percorsi di laurea triennale. Benché l'iter di attivazione sia più complesso, essi sono comunque realizzabili, rimanendo in ogni caso l'opzione più facilmente praticabile e immediata dell'inserimento di apprendisti in corsi di laurea standard.

Nonostante la sperimentazione abbia coinvolto un numero di apprendisti abbastanza limitato (soltanto un migliaio (Isfol, 2008), sui circa 640.000 apprendisti registrati per esempio nel 2007 e nel 2008 (Isfol, 2009), essa sembra dimostrare il successo e le potenzialità di questo strumento.

Testimonianza di questo successo è rappresentata dai dati che mostrano come, al termine dell'apprendistato, la grande maggioranza (70, 9%) degli apprendisti sono ancora occupati presso l'azienda presso cui hanno svolto la formazione; un'altra percentuale significativa (21%) sono occupati presso un'altra azienda; una piccola percentuale (4%) svolge un lavoro autonomo e soltanto un 4% è composto da disoccupati o inattivi.

I numeri depongono a favore di questa tipologia di apprendistato e anche i dati sulla soddisfazione delle imprese e degli apprendisti sono positivi (Isfol, 2008).



## **La promozione dell'alto apprendistato**

Conclusa la fase sperimentale, sarebbe ora indispensabile riuscire ad organizzare questi percorsi di apprendistato a regime. I dati a disposizione al momento dello svolgimento del monitoraggio dell'Isfol davano notizia soltanto di due esperienze di questo tipo: un corso di laurea di primo livello in Provincia di Bolzano e un master in Emilia Romagna. D'altra parte ancora si stavano concludendo le sperimentazioni. Il fatto che si siano organizzati comunque percorsi di alta formazione in apprendistato già sul finire della sperimentazione e finanziati completamente dalle aziende, senza l'intervento di fondi pubblici, dimostra come sia possibile realizzare anche a regime questo tipo di percorsi e che esista l'interesse e il vantaggio per le aziende nel compiere tali investimenti in formazione.

Se questa tipologia di apprendistato ha scontato l'impreparazione culturale di tutti gli attori coinvolti, serve ora uno sforzo di tutte le parti diretto alla comprensione delle potenzialità dello strumento e dell'interesse che per ognuna di esse può rappresentare. Occorre attirare l'attenzione dei giovani e promuovere questa importante via di accesso al mercato del lavoro, snobbato, in particolare dai laureati, in quanto visto ancora fortemente legato a qualifiche medio basse. Per la diffusione e l'affermazione di questo strumento, quindi, pare fondamentale, accanto all'impegno delle istituzioni formative e delle università in particolare, l'azione convinta delle associazioni imprenditoriali che devono assumersi il compito di illustrare ai loro associati la funzione e i vantaggi dell'apprendistato per l'alta formazione. Proprio le imprese, insieme agli altri attori coinvolti, dovrebbero comprendere che l'interazione tra tutte le parti che partecipano alla realizzazione dei percorsi di alta formazione, nonché il valore aggiunto in capitale umano dovuto alla formazione e alle conoscenze e competenze acquisite dagli apprendisti può rappresentare inoltre una importante occasione di sviluppo locale (Santini, 2009).

**Silvia Spattini**  
Direttore Adapt

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 2009, n. 52 con il titolo *Apprendistato di alto livello: un'occasione di sviluppo locale attraverso le PMI*.