

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 20 del 4 giugno 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

## In evidenza

### Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Circolare del 25 gennaio 2006, n. 2, in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

*pag. 10*

### Sintesi:

#### La normativa regionale dell'apprendistato per alta formazione

*pag. 12*

#### La contrattazione collettiva e il contratto di apprendistato per alta formazione

*pag. 14*

## Per saperne di più

[www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)

Alla sezione Indice A-Z è stata aggiornata la voce *Apprendistato*

Il tema dell'alta formazione nelle pubblicazioni *Adapt* - Fondazione Marco Biagi

*pag. 9*

## La sfida dell'alto apprendistato

*a cura di Paola De Vita e Patrizia Tiraboschi*

**A**tre anni dall'avvio delle prime sperimentazioni, promosse dal Ministero del lavoro con le risorse del Fondo sociale europeo, è possibile formulare una prima valutazione dell'apprendistato di terzo livello, quello cioè per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Tra le tre tipologie di apprendistato introdotte dalla Legge Biagi, quella per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è certamente la più innovativa. E questo forse spiega le difficoltà di attuazione di una forma di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro potenzialmente tra le più interessanti ed efficaci come indicano le prime esperienze applicative tra cui quelle promosse da ADAPT e Fondazione Biagi con l'Università di Modena e Reggio

Emilia. Ma analoghe indicazioni positive, pur tra non trascurabili problematicità, emergono dalla indagine comparata e dalla esperienza francese in particolare, dove, già a partire dal 1987, una analoga tipologia di apprendistato è ampiamente utilizzata per la costruzione, in forme di lavoro in alternanza, di profili professionali altamente specializzati.

Come indica il rapporto di monitoraggio delle sperimentazioni avviate sul territorio nazionale, curato dall'Isfol e di prossima pubblicazione, il quadro delle applicazioni regionali che ne emerge è invero assai eterogeneo. Ma ciò è indubbiamente riconducibile alla scelta del legislatore di demandare buona parte della disciplina dell'istituto ad appositi accordi regionali – tra Regioni, parti so-

*(Continua a pagina 2)*

## All'interno:

### Apprendistato «alto»: un primo bilancio

*di Paola De Vita*

*pag. 2*

### Monitoraggio nazionale delle sperimentazioni di apprendistato di alta formazione (Rapporto Isfol)

*di Sandra D'Agostino*

*pag. 4*

### Le esperienze di successo nell'alto apprendistato

**Il caso Confindustria Bergamo - Intervista a Roberto Terranova**

*pag. 6*

### Le esperienze di successo nell'alto apprendistato. Il caso Adecco

*di Carlo Bettani*

*pag. 7*

### Apprendistato di alta formazione: analisi critica delle esperienze regionali in atto

*di Patrizia Tiraboschi*

*pag. 8*

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: [bettoni.marina@unimore.it](mailto:bettoni.marina@unimore.it)

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito: [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)  
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it)

(Continua da pagina 1)

ciali di livello regionale e istituzioni formative, ivi comprese le Università – in modo da realizzare percorsi realmente innovativi e su misura delle singole esigenze aziendali.

Al di là, dunque, della (prevedibile) diffusione «a macchia di leopardo» delle sperimentazioni di alto apprendistato, lascia invece perplessi, trascorsi più di quattro anni dalla entrata in vigore del decreto attuativo della riforma Biagi, l'attuale mancanza di discipline regionali «a regime».

Tale tipologia contrattuale non può in effetti ritenersi pienamente operativa neppure in quelle Regioni che sono già intervenute a disciplinare l'istituto con legge regionale. In tali ipotesi infatti, quand'anche le leggi considerino il contratto di apprendistato di alta formazione,

le normative rinviano alle sperimentazioni ed evitano di prevedere, per esempio, concrete modalità di attivazione degli accordi stessi e tanto meno adeguati percorsi formativi.

**Occorre interrogarsi sulle modalità di attivazione delle sperimentazioni, intervenute prevalentemente su iniziativa delle Università e dei Centri di formazione e non sulla base di iniziative imprenditoriali e/o delle rappresentazione dei datori di lavoro e dei lavoratori**

Ulteriore elemento sul quale vale la pena interrogarsi sono le modalità di attivazione delle sperimentazioni, intervenute prevalentemente su iniziativa delle Università e dei Centri di formazione e non, come invece auspicabile, sulla base di iniziative imprenditoriali e/o delle rappresentazione dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In tal senso non deve essere dimenticato che il decentramento territoriale degli interventi sulla formazione e sul mercato del lavoro, nonché le stesse competenze attribuite alle parti sociali nell'ambito del contratto di apprendistato, sono motivate dalla necessità di sviluppare

un più efficace raccordo tra le istituzioni formative della alta formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere, in tempi brevi ed sufficientemente elastici, alle esigenze del mondo produttivo. Il fatto che l'iniziativa delle sperimentazioni sia sorta prevalentemente ad opera degli operatori formativi è tuttavia facilmente spiegabile con la necessità di sviluppare, nelle sedi di concertazione territoriali e/o aziendali, le competenze adeguate per la ricognizione dei bisogni formativi delle imprese e per la previsione di conseguenti interventi sugli stessi strutturati.

È pertanto quanto mai necessario non solo un ulteriore periodo di sperimentazione, ma anche una adeguata circolazione delle informazioni disponibili sulle esperienze sin qui avviate in modo da superare le innegabili criticità e portare a regime un istituto che potrebbe davvero rappresentare la forma di eccellenza del *placement* universitario e del sempre più necessario (ma ancora poco o nulla praticato) raccordo tra sistema universitario e formativo e mercato del lavoro.

Michele Tiraboschi

## Apprendistato «alto»: un primo bilancio

di Paola De Vita

Le prime sperimentazioni dell'apprendistato in alta formazione sono state avviate ormai da tre anni con le risorse del PON ob. n. 3, il quale pone il vincolo che esse siano concluse improrogabilmente entro dicembre 2008. Ma, allo stato attuale, l'alto apprendistato può dirsi operativo soltanto in 5 Regioni italiane: Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, e nella Provincia di Bolzano, mentre in almeno tre Regioni gli interventi devono essere ancora avviati.

Inoltre, nelle intenzioni del legislatore, le Regioni avrebbero dovuto svolgere un ruolo chiave nella regolamentazione di questo contratto di lavoro. Tuttavia in alcune è evidente l'inerzia delle istituzioni, posto che in Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, le sperimentazioni non sono ancora operative.

Laddove invece l'apprendistato in alta formazione è stato reso operativo, il percorso prescelto per realizzarlo pare essere quello del Master universitario (come accade in Piemonte, Liguria, Emilia Romagna e Lazio). Taluni percorsi riguardano però anche il conseguimento di certificazioni tecniche superiori e corsi laurea. I partenariati avviati dalle Regioni vedono in primo piano le Università, congiuntamente alle aziende che assumono gli apprendisti (queste ultime, quindi, divengono parte attiva, general-

mente, sin dalla prima fase di attivazione dei progetti).

Le diverse iniziative sperimentali avviate si caratterizzano, complessivamente, per la pluralità e diversificazione dei profili in uscita, concordati con le aziende.

Di qui si ricava una necessità fondamentale: quella di diversificare, individualizzando, il percorso formativo mediante l'elaborazione condivisa – da parte dell'università e dell'azienda – di un piano formativo

**La formazione formale in azienda è sicuramente l'elemento fondamentale, ma appare importante anche la diversificazione nelle modalità di erogazione ... un elemento innovativo è rappresentato dal ricorso alla formazione a distanza**

vo individuale.

L'alto numero di ore di formazione

generalmente previsto nei progetti è poi l'altro connotato essenziale: la formazione formale in azienda è sicuramente l'elemento fondamentale, ma appare importante anche la diversificazione nelle modalità di erogazione della stessa, per esempio, per quanto riguarda la didattica a cura dell'Università, accanto alle tradizionali lezioni frontali, un elemento innovativo è rappresentato dal ricorso alla formazione a distanza, che prevedendo un contatto diretto ed in tempo reale tra docenti e allievi, potrebbe essere uno strumento particolarmente incentivante della motivazione personale per gli apprendisti.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva invece, allo stato, nessun contratto collettivo nazionale di lavoro ha regolamentato l'apprendistato di cui all'art. 50 d.lgs. n. 276/2003; sono intervenuti soltanto degli accordi, in seguito alle sperimentazioni regionali.

Da tali accordi appare chiaro che, in conformità alla *ratio* della riforma dell'istituto, di cui al d.lgs. n. 276/2003, sono le parti firmatarie delle singole intese a governare integralmente la disciplina del contratto, anche nella fissazione della durata massima del rapporto (generalmente rimane fissata in 24 mesi, mentre dall'accordo tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil del 20 dicembre 2005 risulta pari a 30 mesi).

In particolare, questo accordo viene segnalato anche per il fatto che attribuisce una certa importanza alla capacità formativa dell'azienda, richiedendo la presenza nella stessa di risorse umane in grado di trasferire competenze e specificando che sono ritenuti in grado di trasferire competenze solo quei lavoratori che posseggano un livello di inquadramento pari o superiore a quello alla cui acquisizione è finalizzato il contratto di apprendistato. Questo, a ben vedere, è un elemento di imprescindibile importanza affinché la finalità formativa connaturata a questo contratto sia effettivamente realizzata.

Paola de Vita  
Dottoranda in Diritto  
delle Relazioni di Lavoro  
Università di Modena  
e Reggio Emilia

## Master in Alto Apprendistato

### Le esperienze della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi

#### Progetti attivati:

Sono tre al momento i Master in alto apprendistato avviati da Adapt e dalla Fondazione Marco Biagi:

- **Adecco S.p.A.**
- **Gruppo Cremonini S.p.A.**
- **Obiettivo Lavoro S.p.A.**

I tre Master si pongono come obiettivo la realizzazione di una figura professionale con alte competenze, studiata per corrispondere alle reali esigenze delle imprese partner. L'obiettivo rappresenta per Adapt e la Fondazione Marco Biagi una sfida per realizzare il progetto di una Università che individua nell'interazione con il tessuto produttivo il perno necessario per creare percorsi formativi di eccellenza, sul piano della qualità dell'istruzione, ma anche pienamente coerenti con le istanze espresse dal mondo imprenditoriale.

Con **Adecco**, l'esperienza, che si avvia oramai alla sua conclusione, è risultata vincente. La figura professionale di riferimento è il **Responsabile di filiale**: un rappresentante dell'impresa che sappia trasmettere ai clienti il patrimonio di competenze e professionalità che questa azienda leader sul mercato testimonia e valorizzarlo attraverso la capacità, acquisita durante l'esperienza formativa, di districarsi nella disciplina del lavoro per creare strumenti innovativi idonei a soddisfare le esigenze delle imprese clienti e di tradurle così in opportunità per il mondo del lavoro.

Con il **Gruppo Cremonini** l'esperienza, attualmente in corso, si è spostata verso un settore produttivo e di mercato del tutto nuovo. Un'opportunità per creare una figura professionale innovativa che valorizzi, anche in questo contesto, l'apporto fondamentale delle risorse umane, l'**Assistant Manager**, destinato a rivestire un ruolo di riferimento all'interno delle singole filiali per le sue capacità di gestione, coordinamento e valorizzazione dei gruppi di lavoro.

Con **Obiettivo Lavoro**, è invece in fase di progettazione una nuova esperienza che verrà avviata a settembre, con la selezione dei partecipanti al Master, finalizzata ad una partnership strategica con un'impresa leader nel settore della somministrazione di lavoro. L'obiettivo di questa nuova esperienza è quello di delineare nuove figure professionali attrezzate a governare le complessità del mercato del lavoro. Il master si rivolge in particolare alla formazione di nuovi Operatori del mercato del lavoro e operatori di filiale.

Per informazioni sui Master e per richieste di progettazione si suggerisce di consultare il direttore della scuola all'indirizzo e-mail [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it).

## Le sperimentazione sull'alto apprendistato: prime evidenze del monitoraggio nazionale

di Sandra D'Agostino

Già nel 2004 il Ministero del lavoro aveva avviato incontri con alcune Regioni, finalizzati a promuovere una sperimentazione della tipologia di apprendistato di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003. Il primo Protocollo firmato in esito a tali incontri è quello del Veneto, che risale al giugno 2004. A questo ne sono succeduti tanti altri, fino a coinvolgere pressoché tutte le Regioni del centro-nord, con l'eccezione della Valle d'Aosta, delle Marche e della Provincia di Trento. Le risorse utilizzate per sostenere la sperimentazione sono quelle del PON ob. 3, ma tale strumento finanziario ha dei vincoli interni non superabili: le risorse utilizzate per la sperimentazione devono essere necessariamente rendicontate dal nostro Paese entro il 31 dicembre 2008 e, dati i tempi necessari per la raccolta e il controllo della documentazione a livello nazionale, sui territori le iniziative devono essere concluse non oltre maggio 2008.

Siamo quindi a un anno dal termine delle sperimentazioni, eppure il panorama dell'attuazione, ricostruito dall'Isfol che ha il compito di garantire il monitoraggio, risulta alquanto disomogeneo. Qualche bando è ancora in via di completamento o ancora deve essere emanato; in almeno tre Regioni gli interventi devono ancora essere avviati, e sono in corso le operazioni preliminari di selezione dei giovani da assumere come apprendisti. Pertanto, la sperimentazione al momento è pienamente operativa solo in sei Regioni: Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Provincia di Bolzano. Sembra quindi prematuro avanzare delle considerazioni conclusive, anche se le esperienze avviate evidenziano alcune caratteristiche omogenee e interessanti.

L'offerta formativa regionale è stata assata prevalentemente sul percorso di Master universitario: le iniziative programmate sono oltre 60 e almeno 40 sono già avviate. Il Piemonte è la Regione che ha dato il maggior contributo, avendo

avviato 16 Master di I e II livello. Probabilmente la brevità del corso di Master, unita alla possibilità di formare professionalità elevate, molto appetibili per le imprese, è stata il fattore determinante di tale scelta. Gli altri percorsi riguardano il conseguimento di certificazioni tecniche superiori (8 interventi avviati e altri 4 da avviare) e i corsi di laurea. Per quanto riguarda i primi, è soprattutto la Lombardia che ha proposto tali percorsi ed uno è attivo in Liguria; i corsi di laurea, invece, che sono stati il terreno sul quale per primo si è sperimentato l'intreccio con l'apprendistato insieme alle sperimentazioni realizzate nelle Province di Trento e poi di Bolzano, contano oggi solo tre percorsi avviati, di cui due sono quelli della Provincia altoatesina.

Il numero complessivo di giovani finora coinvolti nella sperimentazione, assunti con la tipologia di apprendistato ex art. 50, è pari a circa 650 unità, laddove l'obiettivo era di coinvolgere circa 1.000 giovani.

I partenariati che si impegnano a realizzare le iniziative sperimentali vedono spesso la presenza dell'Università o di altra struttura formativa come capofila, insieme ad una o più imprese che assumono gli apprendisti, che quindi vengono coinvolte fin dalla fase di prima progettazione; in altri casi, le Regioni hanno spinto verso partenariati composti dalle organizzazioni di rappresentanza delle imprese, accanto alle strutture formative, mentre le imprese vengono individuate in un secondo tempo.

L'analisi in dettaglio delle singole iniziative rivela un panorama am-

pio e diversificato rispetto ai profili che si intende formare, con una ricorrenza di figure ad alta specializzazione scientifica che prevedono il coinvolgimento prevalentemente della Facoltà di Ingegneria. In particolare, il Politecnico di Torino, oltre a realizzare numerosi Master nell'ambito della sperimentazione in corso

in Piemonte, è partner di alcuni progetti in Liguria e della sperimentazione nella Provincia di Bolzano. Non manca tuttavia il coinvolgimento di Facoltà o dipartimenti di area economica o giuridica. In qualche caso è prevista anche la partecipazione di docenti di Università straniere.

Dal punto di vista della tipologia di imprese coinvolte, al momento le

adesioni provengono soprattutto da grandi imprese o da gruppi di imprese che si riconoscono in una logica di distretto.

Molte iniziative sono progettate in modo da prevedere una pluralità di profili in uscita, sulla base delle eterogenee richieste provenienti da imprese che operano in uno stesso settore economico. Ciò avviene diversificando una parte più o meno ampia del percorso, non solo quello realizzato in azienda, ma talora anche parte della formazione formale realizzata direttamente dall'Università.

Acquista quindi un rilievo centrale lo strumento del piano formativo individuale.

Per quanto riguarda la formazione, l'elemento che caratterizza tante iniziative è l'alto numero di ore di formazione previste. Talora si arriva anche a 400-500 ore di formazione formale, cui si aggiunge una quota di formazione non formale realizzata in impresa, distribuite

**La tipologia dell'apprendistato è uno strumento di eccellenza ... la partecipazione ad un percorso in alternanza richiede un impegno sul lavoro aggiuntivo a quello di studio, presuppone alta motivazione, ampia disponibilità e anche capacità personali dei giovani**

su una durata dei contratti che non supera i 2 anni. Si tratta di una formazione erogata secondo un *mix* di modalità diverse: lezioni frontali realizzate anche in impresa e spesso prevedendo il coinvolgimento di docenti aziendali, partecipazione a seminari e convegni, laboratori ed esercitazioni, formazione a distanza, momenti di approfondimento e di studio con l'ausilio di *tutor* accademici, *project work* progettati d'intesa fra Università e imprese e realizzati in azienda sotto la guida del *tutor* aziendale.

Dal punto di vista dell'utenza, l'ampio numero di iniziative finalizzate al conseguimento di Master fa caratterizzare al momento tale tipologia di apprendistato come strumento rivolto all'eccellenza.

In molti casi, infatti, la risposta dei giovani è stata ampia e le procedure messe in piedi dalle aziende per la scelta dei candidati sono state fortemente selettive. Si aggiunga che la partecipazione ad un percorso in alternanza, che comunque richiede un impegno sul lavoro aggiuntivo a quello di studio, presuppone alta motivazione, ampia disponibilità e anche capacità personali dei giovani coinvolti.

I primi confronti con alcune aziende coinvolte nelle iniziative restituiscono segnali di alto gradimento; l'interesse sembra crescere nel tempo, tanto che nei territori dove ci sono state più edizioni di bando, perché le prime non avevano esaurito le risorse disponibili, la domanda è risultata sempre più alta. Si contano quindi Regioni che hanno deciso di investire risorse proprie per aumentare l'offerta disponibile.

L'elemento sul quale è necessario approfondire il monitoraggio riguarda invece l'integrazione fra percorso in azienda e percorso nella struttura formativa, le modalità con cui si realizza tale integrazione e di cui si valutano gli esiti dell'apprendimento; ma ci si propone anche di individuare una sede di riflessione più ampia fra gli attori delle varie iniziative al fine di identificare le criticità e proporre modelli per la messa a regime dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma.

Sandra D'Agostino  
Ricercatore Isfol

## Mercato del lavoro e formazione in apprendistato

Roma, lunedì 4 giugno 2007

### Prospettive del mercato del lavoro e ruolo della formazione in apprendistato

**ABI**

Palazzo Altieri  
Sala della Clemenza

15,30

#### INTRODUZIONE AI LAVORI

Corrado Faissola, *Presidente Associazione Bancaria Italiana*

16,00

La centralità dei contratti a contenuto formativo nella riforma Biagi del mercato del lavoro: quadro legale e sperimentazioni regionali. In particolare: l'apprendistato per l'alta formazione

#### RELAZIONI INTRODUTTIVE

Michele Tiraboschi, *Centro Studi Internazionali e Comparati*  
*Marco Biagi*

Sandra D'Agostino, *Isfol*

#### INTERVENGONO

Giancarlo Durante, *Direttore Centrale,*  
*Associazione Bancaria Italiana*

Giuseppe Gallo, *Segretario Generale, Fiba-Cisl*

Dario Nicolini, *Responsabile Servizio Relazioni*  
*con il Personale, Intesa SanPaolo*

Maurizio Sacconi, *Senatore*

Marco Vernieri, *Responsabile Risorse,*  
*Relazioni Sindacali, Legale, Unicredit*

18,00

#### CONCLUSIONI

Cesare Damiano, *Ministro del Lavoro*  
*e della Previdenza Sociale*

*La partecipazione è libera e aperta a tutti*

Per informazioni e per confermare la propria adesione telefonare al numero 06/6767747-759-786.

Ulteriori informazioni sul programma al sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it) o al numero 059/2056031.

## Le esperienze di successo nell'alto apprendistato Il caso Confindustria Bergamo

Intervista a *Roberto Terranova* – Responsabile Area Education, Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo

**Confindustria Bergamo ha avviato, nel settore della Meccatronica, una tra le prime sperimentazioni di apprendistato per acquisizione di un diploma e percorsi di alta formazione in regione Lombardia. Come sono nate l'idea e la volontà di investire in una sperimentazione del nuovo contratto introdotto dalla riforma Biagi?**

Condividiamo lo spirito dell'apprendistato in alta formazione come opportunità efficace per i giovani di inserimento in azienda, abbinando esperienza di lavoro ed esperienza formativa coerente. La Confindustria di Bergamo, già nel 1982, aveva costituito la scuola di formazione Sistemi Formativi Aziendali con obiettivi analoghi per favorire l'inserimento in azienda con corsi post diploma nell'impostazione originaria del Fondo Sociale Europeo, via via perduto nel tempo. L'apprendistato in alta formazione, collegato a corsi di specializzazione IFTS, valorizza l'abbinamento lavoro/formazione ed è perfettamente coerente con gli obiettivi originari della nostra scuola. L'iniziativa si pone inoltre nel contesto del Polo Formativo della Meccatronica nel quale hanno raccolto le loro capacità formative Confindustria Bergamo, Sistemi Formativi Aziendali, un istituto professionale, un istituto tecnico, la facoltà di Ingegneria, due poli scientifico-tecnologici. Le professionalità collegate alla meccatronica sono centrali per l'economia locale come per ogni sistema industriale avanzato.

**Leggiamo che la nuova tipologia di apprendistato introdotta dalla riforma Biagi non trova l'adesione di giovani ed imprese, e fatica a decollare. Quali sono «i numeri» che caratterizzano la sperimentazione di Confindustria Bergamo? Come è stata l'adesione delle imprese bergamasche al nuovo contratto?**

L'apprendistato in alta formazione non è per nulla conosciuto né dalle aziende né dai giovani. L'azienda deve assumere il dipendente già con tale forma contrattuale ma non ha la certezza di poter concretizzare l'attività formativa. In realtà le sperimentazioni in atto per i diplomati sono isolate (stanno tutte sulle dita di una mano). Poco di più quelle riservate ai laureati. Come può un'azienda assumere in queste condizioni? Anche la Sistemi Formativi Aziendali ha incontrato difficoltà, pur essendo strettamente collegata al mondo delle imprese. Occorre maggiore pubblicità per questo modello valorizzando le esperienze di successo. Occorre evitare la percezione di provvisorietà e precarietà con progetti di respiro almeno triennale che offrano la prospettiva di una continuità. La prima sperimentazione è iniziata con i «numeri» previsti. Ottenuto il finanziamento per 12 allievi, ne stiamo seguendo in realtà 13.

**Oltre agli incentivi economici e normativi tradizionalmente connessi al contratto, l'apprendistato di alta formazione offre alle imprese la possibilità di formare *ad hoc* figure specializzate, con vantaggi notevoli anche dal punto di vista della professionalizzazione delle risorse umane. Quali sono state, secondo l'esperienza di Confindustria, le motivazioni che hanno indotto le imprese a partecipare alla sperimentazione?**

In realtà l'apprendistato in alta formazione è impegnativo per l'azienda in termini di tempo dedicato senza vantaggi contributivi aggiuntivi. Bisogna dunque credere profondamente nella formazione e nelle capacità dell'ente attuatore. Le aziende hanno aderito perché motivate una ad una, perché coinvolte nell'analisi dei bisogni e nella progettazione, perché fiduciose nella possibilità di conseguire ri-

sultati formativi concreti. È noto che le aziende non hanno quasi mai altrettanta fiducia nelle attività formative collegate all'apprendistato, di basso profilo e per nulla personalizzate, così come si sono concretizzate nel nostro Paese.

**Alla luce di un'esperienza da tempo avviata, si possono probabilmente già valutare gli effetti positivi ottenuti sia con riferimento alle imprese sia con riferimento agli apprendisti impegnati nel progetto. Quali quelli a suo parere emersi dalla sperimentazione bergamasca?**

Siamo solo alla conclusione del primo anno. Seguirà un *project work* di 12 mesi in azienda con periodici rientri alla Sistemi per confrontare le esperienze. Abbiamo continui rapporti con i *tutor* aziendali e registriamo settimanalmente i *feed back* dei giovani secondo una pluralità di indici. Tutti gli iscritti hanno seguito il progetto con indici altissimi di frequenza. Le indicazioni dei *tutor* e le risultanze dei *feed back* gratificano l'impegno sostenuto.

**Il contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma e percorsi di alta formazione si rivolge a giovani già in possesso di un titolo di studio (anche di alto livello) e necessita di un monte ore di formazione notevole, rispetto al più tradizionale apprendistato professionalizzante. Quali sono state le difficoltà emerse nell'applicazione della sperimentazione?**

Bisogna operare su piccoli numeri, conoscere la realtà operativa di ognuno, personalizzare la formazione nelle fasi iniziali (integrazione competenze) e finali (ruolo da ricoprire). Bisogna stabilire un patto formativo, assicurare docenza di qualità, coinvolgere con metodologie di-

dattiche induttive, chiedere molto impegno.

A questa impostazione i giovani rispondono, talvolta al di là delle aspettative.

**I giovani spesso sono disincantati dalla attivazione del contratto di apprendistato, ancora legati all'idea, tradizionalmente presente nel nostro ordinamento, di un contratto legato alla acquisizione di qualifiche medio-basse. L'apprendistato per «alta formazione» tuttavia innova radicalmente l'approccio all'istituto. Come hanno recepito il nuovo contratto i giovani destinatari della sperimentazione?**

Ribadisco che né i giovani né le aziende conoscono l'apprendistato in alta formazione. L'accostamento alle altre forme di apprendistato, largamente prevalenti, non è molto apprezzato specialmente da chi ha preparazione più elevata. Finché l'apprendistato in alta formazione non si consolida si parte certamente in salita. Condivisi gli obiettivi, le adesioni tuttavia non sono mancate.

**Dopo l'esperienza sviluppata, come giudicherebbe l'avvio, sebbene in forma sperimentale, in Regione Lombardia del contratto di apprendistato per «alta formazione»? E come, invece, la specifica sperimentazione avviata con l'assistenza di Confindustria Bergamo? Una esperienza da rifare?**

Il contratto di «apprendistato in alta formazione» deve necessariamente superare la fase sperimentale. Ne va rilanciata l'immagine, differenziandola rispetto alle altre forme di apprendistato. Le attività formative devono assumere continuità con piani almeno triennali e inizi «a sportello» non appena viene raggiunto il numero prestabilito di adesioni. Va valutato se differenziare gli incentivi alle aziende rispetto alle altre forme di apprendistato. Confindustria Bergamo ripeterà l'esperienza già nell'autunno 2007. Non ci aiutano i tempi delle assunzioni che dovranno essere effettuate entro il 12 Settembre, troppo a ridosso di esami di maturità ed estate.

## Le esperienze di successo nell'alto apprendistato

### Il caso Adecco

di Carlo Bettani

Adecco ha avviato nel **novembre 2004** la **prima esperienza italiana** fra le Agenzie per il lavoro sull'**apprendistato di alta formazione**, in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi, Adapt e l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, inserendo **15 nuovi colleghi** (13 stanno oggi concludendo il percorso) con questa nuova forma contrattuale.

La direzione Risorse Umane Adecco ha inteso valutare questa tipologia contrattuale, aperta dal d.lgs. n. 276/2003, con l'**obiettivo** di comprenderne le effettive potenzialità su due livelli di problematiche organizzative: in una prima fase l'opportunità di affiancare ai piani di *training standard* un'attività di **approfondimento** in aula sulle tematiche giuslavoristiche e sulla gestione delle Risorse Umane; in un secondo momento l'opportunità di cogliere con più evidenza il **potenziale** di sviluppo dei colleghi partecipanti al progetto.

Al progetto «pilota» iniziato nel 2004 sull'Emilia Romagna, si è aggiunta l'**esperienza lombarda**, che ha preso le mosse nel dicembre 2005 ed ha visto l'inserimento, con un programma di studi molto simile al primo, di **10 Apprendisti** nel Gennaio 2006 (oggi continuano 8 di loro) e di **altri 2** durante il mese di aprile 2007.

I ruoli coinvolti nei progetti sono principalmente operanti presso la rete di Filiali sul territorio e potremmo dire che il **focus** concordato con i partner sui diversi progetti è, per un verso, proprio un'**operatività consapevole** delle differenti dimensioni della persona che, soprattutto nell'ottica **candidato-centrica** assunta da Adecco, costituisce l'«oggetto» del lavoro quotidiano, e per l'altro verso del business, sia in termini normativi (strumenti, tipologie contrattuali, forme di servizio, ecc.), sia in termini strategici

(quadro competitivo, *trend* del mercato del lavoro, nuove modalità di *delivery* del servizio e nuovi servizi proposti).

La formula dell'apprendistato di alta formazione, coniugando la preparazione connessa con un Master universitario con il confronto con l'esperienza sul campo, si concretizza come un'importante **leva motivazionale** per i soggetti coinvolti, sebbene l'impegno richiesto sia molto intenso e su diversi fronti.

Rispetto a questa prima fase di sperimentazione, ci sentiamo di segnalare **due punti di attenzione**.

Il primo riguarda in particolare le previsioni dell'accordo di contrattazione collettiva dell'11 maggio 2005, intervenuto in Regione Emilia Romagna, e che ha fissato la **durata minima** del contratto in due anni; questo vincolo ha costituito a volte un problema rispetto all'evoluzione del percorso professionale e alle scelte di vita degli apprendisti: molto spesso, per un target di persone così giovani, soprattutto nell'attuale situazione culturale, la progettualità sul futuro professionale è in evoluzione e questo può produrre tensioni rispetto all'impegno temporale.

Si aggiunga a ciò l'elevata mobilità sul territorio e sui diversi ruoli delle nostre risorse, che ha generato a volte qualche difficoltà operativa (per esempio nel coordinamento dei *tutor* aziendali).

Sarebbe auspicabile, dal nostro punto di vista, una riduzione della durata minima, per venire incontro alle esigenze dei giovani e alla velocità nell'evoluzione delle organizzazioni.

Il secondo aspetto rappresenta insieme un punto di attenzione e un punto di eccellenza: l'apprendistato di alta formazione costituisce senz'altro uno strumento impor-

tante per superare le difficoltà nella comunicazione fra **mondo universitario e mondo dell'impresa**, a volte rilevate anche durante i progetti intrapresi. Riteniamo

infatti che solo creando reali modalità di confronto su progetti condivisi si potrà ridurre il divario che ancora oggi separa questi due mondi in Italia; l'esperienza realiz-

zata sembra dare segnali più che positivi in tal senso.

Carlo Bettani  
Responsabile Formazione

## Apprendistato di alta formazione: analisi critica delle esperienze regionali in atto

di *Patrizia Tiraboschi*

Alcuni hanno sostenuto che l'alto apprendistato stia tardando a decollare. Invero, come dimostra il recente monitoraggio curato dall'Isfol, qui sinteticamente commentato, le sperimentazioni regionali avviate in questi tre anni di attività sono numerose, sebbene dislocate territorialmente in modo eterogeneo sulla penisola, e indiscutibile l'adesione alle stesse dimostrata dalle imprese e dai giovani lavoratori. Tuttavia va rilevato che, se dal punto di vista sperimentale l'apprendistato ha preso con entusiasmo il via, anche grazie ai cospicui finanziamenti alla formazione previsti in questa prima fase, è altresì vero che in nessuna delle Regioni italiane il contratto è operativo in via definitiva. In questa generalizzata situazione di apparente stallo normativo, sono salve le Province Autonome di Bolzano e Trento che, rispettivamente, con leggi provinciali n. 2/2006 e n. 6/2006, hanno disciplinato e reso operativo, unitamente al professionalizzante, anche l'apprendistato di alta formazione. Eccezione questa che tuttavia non sembra indicativa di una possibile prossima evoluzione sul resto del territorio nazionale; ciò perché proprio le Province del Trentino Alto Adige da tempo hanno sviluppato una politica formativa sui generis rispetto alle restanti Regioni italiane, tanto da essere state le prime ad avviare, già a partire dal 2001 ed in mancanza di una normativa nazionale in tal senso, i primi casi di sperimentazione di alta formazione in apprendistato.

Al fine di ricostruire le difficoltà che in Italia le politiche formative, dentro e fuori il luogo di lavoro, hanno per lungo tempo (ed ancor oggi) sofferto, con conseguenze anche sull'odierna operatività del contratto di apprendistato per l'ac-

quisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, sembra utile partire da qualche premessa. Analizzando la previgente disciplina del contratto di apprendistato emerge la concezione di formazione che per anni ha caratterizzato il mercato del lavoro italiano. Al fine di garantire un effettivo adempimento degli obblighi formativi, la legge n. 196/1997 prevedeva che la formazione in apprendistato dovesse obbligatoriamente svolgersi all'esterno dell'impresa, così riconoscendo ufficialmente ai soli Enti di formazione le caratteristiche di efficacia per il trasferimento delle competenze al giovane apprendista. Nonostante i buoni propositi del legislatore, tuttavia, i problemi del sistema non hanno tardato ad emergere.

Il carattere «autoreferenziale» dell'offerta formativa organizzata dagli operatori della formazione e proposta ai datori di lavoro; la tendenza di Regioni e strutture formative a programmare la formazione indipendentemente

dalla richiesta di profili professionali ricercati dal mercato del lavoro, conservando rigidamente capacità e competenze senza innovarli o adattarli in coerenza con le mutevoli esigenze delle imprese; la conseguente mancanza, per molteplici figure professionali, di un'offerta formativa adeguata e l'impossibilità per datori di far frequentare corsi adeguanti agli apprendisti assunti, anche al fine di adempiere agli obblighi emergenti dal contratto di apprendistato, sono solo alcuni degli elementi che

hanno determinato il superamento dell'obbligo di formazione esterna previsto dalla riforma Biagi. Il tentativo di adeguare le competenze mediante la formazione extra-aziendale non aveva invero saputo rispondere ai bisogni del mercato, comportando al contrario una sempre più grave frattura tra mondo della formazione e mondo del lavoro.

Tale forte discrasia era inoltre aggravata dall'atteggiamento delle Università e degli Enti di formazione professionale preposti ad organizzare corsi di formazione tecnica superiore. Da un lato si configurava infatti, come talvolta ancora oggi accade, una Università distante dai reali problemi delle imprese, incapace di

agire in qualità di intermediario (di ponte) tra i giovani e il mercato, con programmi e contenuti formativi adeguati per rispondere all'evoluzione del mercato.

Dall'altro lato, e sebbene in modo meno rilevante considerati i contenuti spesso professionalizzanti dei corsi, il medesimo

problema si presentava con i corsi di formazione tecnica superiore. Anche questi ultimi organizzati solo parzialmente grazie al raccordo con le imprese, o i loro rappresentanti, e pertanto spesso inefficaci nella fase di inserimento degli studenti nel mercato.

Alla luce del quadro descrittivo premesso non è difficile considerare le problematiche, culturali e non, che imprese, parti sociali, e le stesse Università e Istituti formativi, devono affrontare per superare una cultura caratterizzata

**Sempre  
più importanza  
è riconosciuta  
al luogo di lavoro  
...  
al pari  
e forse più  
delle istituzioni  
formative, luogo  
preferibile per una  
formazione efficace**



dalla centralità dell'Istituzione formativa come luogo formativo per eccellenza. Oggi tuttavia viviamo, grazie alle novità introdotte con la riforma Biagi ed alle molteplici indicazioni comunitarie in tal senso, quella che taluni hanno definito una rivoluzione copernicana del concetto di formazione. Sempre più importanza è riconosciuta al luogo di lavoro, pronto a diventare, al pari e forse (per taluni percorsi) più delle istituzioni formative, luogo preferibile per una formazione efficace.

Rilevanza riconosciuta anche mediante le sempre crescenti competenze attribuite alle parti sociali, quali rappresentanze dirette di quel mercato in cui il giovane si troverà inserito e che proprio nell'apprendistato di alta formazione trovano il loro punto di espressione più alto. È ormai ampiamente nota infatti la (volutamente) scarsa disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione, prevista dal legislatore all'articolo 50 del d.lgs. n. 276/2003, ed il ruolo cardine attribuito agli accordi tra Regioni, parti sociali, Università e Istituzioni formative.

Ciò al fine di garantire una formazione, sia essa esterna o interna all'impresa, quanto più efficace e coerente con le esigenze aziendali. Soprattutto considerato che l'impegno di imprese e giovani apprendisti studenti, nei percorsi di apprendistato di alta formazione, è caratterizzato da un monte ore formativo particolarmente elevato, sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo. Sotto il primo profilo si pensi per esempio che, allo stato, il monte ore di formazione previsto per le sperimentazioni varia da Regione a Regione, ma è comunque compreso tra le 600 ore dei percorsi IFTS lombardi, e le 1500 ore dei Master avviati in Regione Emilia Romagna.

Ciò considerato, e con uno sguardo di prospettiva al futuro dell'alto apprendistato, sembra bene chiedersi quale sarà l'interesse reale delle imprese, e delle stesse regioni, nei confronti del contratto quando, terminati i cospicui finanziamenti previsti per le sperimentazioni allo stato attivate, gli elevati costi della formazione resteranno in capo alle aziende. È oggi quanto mai attuale quindi la necessità di immaginare strumenti concreti di incentivazione per le

## Il tema dell'alta formazione nelle pubblicazioni Adapt-Fondazione Marco Biagi

### Diritto delle Relazioni Industriali

La rivista *Diritto delle Relazioni Industriali* riserva tradizionalmente una specifica attenzione ai temi della formazione, della valorizzazione del capitale umano, della gestione delle risorse umane attraverso strumenti di incentivazione dei percorsi formativi e di crescita.

Si segnalano, in particolare, la sezione Ricerche *Lifelong learning e diritto delle risorse umane* in *DRI*, 2004, n. 1, e, più recentemente, i contributi raccolti in *DRI*, 2007, n. 1, nella sezione Ricerche *Innovazione organizzativa e produttività del lavoro: le leve della istruzione e della formazione*.

L'attuazione della disciplina dell'apprendistato, nelle tre tipologie introdotte dalla riforma Biagi del mercato del lavoro, è stata oggetto di monitoraggio, aggiornamento e riflessione nei commenti pubblicati nell'Osservatorio di Legislazione, Prassi Amministrative e Contrattazione collettiva, con lo scopo di prospettare un quadro di sintesi delle molteplici fonti applicabili e delle interrelazioni tra i diversi livelli di regolamentazione.

Tra questi si segnalano i contributi di Michele Tiraboschi, *La messa a regime del nuovo apprendistato tra chiarimenti ministeriali e regolamentazioni regionali*, in *DRI*, 2005, n. 1, 226, e di Lilli Carollo, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, in *DRI*, 2006, n. 1, 195.

Il tema è stato oggetto anche di analisi da una prospettiva comunitaria e comparata: si vedano, da ultimo, in *DRI*, 2007, n. 1, i commenti su *Il quadro europeo delle politiche in materia di istruzione e formazione professionale: metodi di valutazione e buone pratiche* e *Francia – Dimensione dell'apprendistato e incentivi nel quadro di una nuova campagna promozionale*.

La Rivista prosegue il suo percorso di approfondimento e di monitoraggio delle esperienze, anche territoriali e di settore, con i contributi di Maurizio Bernasconi sull'apprendistato professionalizzante in Lombardia e di Maurizio Pozzi, sulla recente intesa tra Regione Emilia Romagna, Direzione regionale del lavoro, Inps e Inail, per il monitoraggio e il controllo dei contratti di apprendistato conclusi nel territorio regionale, entrambi in corso di pubblicazione in *DRI*, 2007, n. 2, disponibile nelle prossime settimane.

Sempre attuale infine il saggio di Marco Biagi e Michele Tiraboschi, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, n. 1, 87.

### Collana Adapt – Fondazione Marco Biagi

I temi della alta formazione, delle implicazioni sulle opportunità di gestione e delle risorse umane, della transizione tra istruzione e mondo del lavoro sono stati approfonditi nel volume della Collana, di recente pubblicazione, dal titolo *Scuola, Università e mercato del lavoro: le politiche per la transizione dai percorsi formativi ed educativi al mercato del lavoro* a cura di Paola Reggiani Gelmini e Michele Tiraboschi. Nel volume, con riferimento in particolare all'alto apprendistato, si segnalano i contributi di: Luigi Montuschi, *Università e mercato del lavoro: le esigenze di modernizzazione e le ricette europee*; Mario Rusciano, *Il sistema della formazione scuola, università e impresa*; Pier Antonio Varesi, *Il contributo delle università nella promozione di tirocini formativi e di orientamento e dell'apprendistato «alto»*; Domenico Garofalo, *Il ruolo dell'apprendistato nel sistema di istruzione e formazione professionale*; Maurizio Pozzi *L'apprendistato di alta formazione*; Lilli Carollo e Patrizia Tiraboschi, *I nuovi percorsi di alta formazione*.

Per un inquadramento dell'apprendistato nella riforma del mercato del lavoro si veda Michele Tiraboschi, *Riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, nel volume *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, a cura di Michele Tiraboschi.

### Indice A-Z e Bollettino Adapt

Documenti, studi e ricerche sono reperibili alla sezione *Indice A-Z* del sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), alla voce *Apprendistato*. Nuovi documenti sono pubblicati settimanalmente nel *Bollettino Adapt*, newsletter di aggiornamento sui temi del lavoro, della formazione, delle relazioni industriali, con selezione di documentazione nazionale, straniera e comunitaria.

imprese che si impegnano in questi rapporti di lavoro, particolarmente impegnativi dal punto di vista degli obblighi formativi, soprattutto in considerazione delle modifiche introdotte dalla Finanziaria 2007 al contratto di apprendistato e che hanno ridotti gli incentivi economici connessi al contratto. Se allo stato infatti il risparmio contributivo può essere sufficiente a compensare il maggior costo sostenuto dall'impresa per la formazione dell'apprendista

assunto con professionalizzante (ove il monte ore annuale di formazione è determinato nella quasi generalità dei casi in 120 annue) tale incentivo economico potrebbe non essere sufficiente a compensare la formazione organizzata nell'ambito dell'alto apprendistato. Senza contare che, nell'alto apprendistato più che in altre tipologie, il datore di lavoro male sopporta la possibile dipartita dell'apprendista al termine del contratto dopo averlo formato con rilevanti

costi, diretti ed indiretti, per l'impresa. Anche a tal fine potrebbe essere utile, soprattutto in fase di messa a regime, l'istituzione di incentivi normativi che possano, nel rispetto della libertà contrattuale delle parti, assicurare la permanenza dell'apprendista in azienda anche per un periodo successivo al contratto.

Patrizia Tiraboschi  
Collaboratrice

Adapt - Fondazione Marco Biagi

## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

### Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Circolare del 25 gennaio 2006, n. 2

#### 1. Premessa

Come già chiarito con la precedente circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40 del 10 ottobre 2004, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione di cui al decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario o universitario, nonché della specializzazione tecnica superiore introdotta con la legge 17 maggio 1999, n. 144.

In quanto tipologia di apprendistato si configura pertanto una tipica ipotesi di contratto di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo di una parte della obbligazione negoziale, con la specificità che il percorso formativo che si realizza all'interno dell'impresa e/o presso le istituzioni formative è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio o di alta formazione. Tale percorso formativo dovrà avvenire secondo le modalità dell'alternanza, valorizzando e integrando lo specifico apporto che i diversi soggetti formativi coinvolti possono offrire, al fine di realizzare un percorso di apprendimento che deve comunque essere unitario. Peraltro, il contratto non presuppone una necessaria scissione tra la attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in azienda, così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali, Università e istituti formativi, potrà infatti pienamente integrare il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

#### 2. Regolamentazione

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione si configura come una fattispecie complessa, che presuppone l'instaurazione di un rapporto di lavoro e la contestuale

attivazione di un percorso formativo.

L'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede che: «[...] la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università o le altre istituzioni formative».

Tali intese possono essere concluse attraverso la forma dell'accordo quadro o definite *ad hoc* per il conseguimento di un titolo specifico.

Al riguardo deve, comunque, osservarsi che, in considerazione della stretta connessione tra la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato in parola e degli ulteriori aspetti del contratto, nell'ambito delle predette intese si provvederà sostanzialmente a dare una disciplina unitaria della materia.

Del resto ciò appare evidente ove si consideri, in particolare, la disciplina della durata del contratto: elemento direttamente collegato al titolo di studio o alla specializzazione tecnica superiore da conseguire e ad un effettivo raccordo tra le parti interessate, in particolare: associazioni dei datori di lavoro, organizzazioni sindacali e Università o altri Istituti formativi.

Le intese territoriali consentono di determinare la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto, anche al fine di valorizzare la combinazione di apprendimenti in formazione formale, che possono attivarsi sia presso le istituzioni scolastiche, formative e/o universitarie sia in azienda, secondo le modalità che definite nell'ambito delle intese, e in formazione non formale, che avvengono tipicamente in azienda e nel rispetto del titolo da conseguire.

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.

### 3. Ambito di applicazione soggettivo

Il contratto si applica a soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. Si rammenta peraltro, come già ricordato con la Circolare ministeriale n. 30 del 15 luglio 2005, che per ventinove anni si considerano i giovani fino al compimento del trentesimo anno d'età (29 anni e 364 giorni). Il contratto potrà altresì stipularsi con soggetti che abbiano già compiuto il diciassettesimo anno d'età, qualora abbiano espletato il diritto dovere all'istruzione e formazione secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 76 del 2005.

Tali soggetti potranno essere assunti nelle imprese private appartenenti a tutti i settori produttivi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto.

Il contratto sarà stipulabile anche per i settori il cui contratto collettivo nazionale di lavoro non abbia ancora definita una nuova disciplina contrattuale che tenga conto della legge 30 del 2003 e del decreto legislativo n. 276 del 2003, purché le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro abbiano sottoscritto l'intesa di cui al precedente paragrafo 2.

In coerenza con le differenti finalità delle tipologie di apprendistato, è possibile assumere con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione giovani che abbiano già concluso precedenti contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere e/o contratti di apprendistato professionalizzante. In particolare, è possibile immaginare percorsi formativi in cui il giovane consegue un titolo di studio secondario attraverso il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione, e prosegue il proprio iter formativo con un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

### 4. Forma e durata

Il contratto dovrà essere stipulato in forma scritta. Al contratto dovrà inoltre essere allegato il Piano formativo individuale, elemento essenziale dello stesso. Il Piano formativo individuale è elaborato dall'impresa sulla base del bilancio di competenze dell'apprendista e, pertanto, in relazione alle conoscenze e competenze già acquisite dal giovane, coerentemente con l'articolazione del percorso individuata nell'ambito delle intese regionali.

Nell'ambito delle stesse intese regionali è determinata anche la durata del rapporto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In ogni caso, si deve ritenere che rispetto all'assunzione con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

non operi il termine massimo di sei anni di apprendistato previsto dall'art. 49, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo nell'arco temporale inizialmente previsto, le intese regionali possono prevedere che, con l'assenso del datore di lavoro e dell'apprendista, sia possibile prorogare il contratto di apprendistato. Il periodo massimo di proroga del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stabilito all'interno delle intese stesse.

### 5. Inquadramento

Ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 276 del 2003, ed in coerenza con quanto già chiarito con Circolare n. 40 del 2004, all'apprendista non potrà essere attribuito un inquadramento inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori assunti in azienda ed impiegati nelle stesse mansioni alle quali è finalizzata la qualifica di destinazione, secondo quanto stabilito del contratto collettivo nazionale.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione sono, in coerenza con la disciplina generale del contratto di apprendistato, esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

La disciplina del contratto di apprendistato per alta formazione resta altresì soggetta, in quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli articoli 11 e 12 della legge n. 25 del 1955, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22, così come espressamente previsto dall'articolo 53, comma 4.

### 6. Scadenza del termine e recesso anticipato

È da ritenersi applicabile al contratto la disciplina in materia di recesso dal rapporto di apprendistato, così come regolata dall'articolo 19 della legge n. 25 del 1955. Pertanto, allo scadere del termine l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo disdetta a norma dell'articolo 2118 del Codice civile. Il datore di lavoro potrà recedere dal contratto prima della scadenza del termine in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

In caso di recesso anticipato per giusta causa o giustificato motivo l'apprendista ha diritto, coerentemente con le finalità perseguita dal contratto, alla verifica, riconoscimento e certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti. Egli ha altresì diritto all'indicazione dei crediti formativi maturati nel libretto formativo del cittadino, affinché possano essere utilizzati nell'attivazione di successivi, compatibili, percorsi formativi.

### 7. Disciplina sanzionatoria

Si ritiene applicato anche al contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione l'articolo 53, comma 3, del d.lgs.

276 del 2003, così come modificato dall'articolo 11 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251.

A tutela del rispetto dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro, in caso di inadempimento del Piano formativo individuale imputabile esclusivamente al datore di lavoro, nel quale si configurino uno degli elementi di cui alla circolare n. 40 del 2004 e tale da impedire il raggiungimento del titolo da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di

omessa contribuzione.

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà altresì preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica professionale. In tale ipotesi va tuttavia specificato che, in caso di mancata acquisizione titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione o della mancata specializzazione tecnica superiore, conseguibile con contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione, non imputabile ad un inadempimento del datore di lavoro, egli manterrà inalterato il diritto al riconoscimento degli incentivi contributivi previsti per il contratto.

Roberto Maroni

## Sintesi: la normativa regionale dell'apprendistato per alta formazione

Aggiornata al 28 maggio 2007

di *Patrizia Tiraboschi*

**ABRUZZO** – Il 21 luglio 2004 la Regione ha firmato con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un Protocollo d'Intesa per sperimentazioni dell'alto apprendistato. Allo stato tuttavia non sono state attivate sperimentazioni.

**BASILICATA** – La Regione approva con legge regionale n. 28 del 2006 la disciplina del contratto di apprendistato. L'art. 5 della legge regionale prevede, con riferimento al contratto di apprendistato di alta formazione l'avvio di sperimentazioni del contratto per opera della Giunta regionale ed attraverso intese con Università, istituzioni scolastiche e della formazione professionale ed altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo, con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale.

**CAMPANIA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo.

**CALABRIA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo.

**EMILIA ROMAGNA** – L'apprendistato di alta formazione è operativo in via sperimentale dal 2005. La Regione, dopo aver deliberato il 14 febbraio 2005 le linee guida per le sperimentazioni di alto apprendistato presso le Università aventi sede sul territorio regionale, ha approvato il 25 luglio 2005 due progetti di alta formazione in apprendistato aventi ad oggetto la formazione di qualifiche professionali di alto livello per i seguenti settori:

- esperto di mercato del lavoro;
- esperto in ingegneria e gestione della nautica da diporto.

Con la legge regionale sul mercato del lavoro del 1 agosto 2005 la Regione prevede un'espressa disciplina dell'apprendistato per alta formazione.

Lo scorso 3 agosto 2005 sono stati approvati altri 5 progetti di apprendistato in alta formazione in:

- *Assistant manager* ristorazione
- Gestione e controllo del cantiere
- Scienza Tecnologia e Management

**FRIULI VENEZIA GIULIA** – L'apprendistato di alta formazione è operativo in via sperimentale. La prima sperimentazione di apprendistato di alta formazione, ed è stata avviata con bando emanato il 23 giugno 2006

**LAZIO** – L'apprendistato di alta formazione è operativo in Regione. Con la Determinazione Dirigenziale n. D1578 del 6 giugno 2006 è stato pubblicato l'avviso per la presentazione di percorsi sperimentali per il conseguimento di Master universitari di I o II livello in apprendistato, ai sensi dell'art. 50 del d.lgs n. 276/2003. Con una successiva determinazione dirigenziale del 29 novembre 2006, n. D 4341 la Regione ha ammesso a finanziamento n. 11 progetti finalizzati alla formazione di n. 110 apprendisti per il conseguimento di Master universitari di I o II livello.

Tra questi un Master universitario di I livello «Cantiere e Costruzione», organizzato dalla Facoltà di Architettura dell'Università degli Studi Roma 3 ed un Master di II livello in Servizi Pubblici Locali organizzato sempre dall'Università Roma Tre.

**LIGURIA** – L'apprendistato di alta formazione è avviato con deliberazione della Giunta Regionale n. 325 del 15 febbraio 2005 che avvia le sperimenta-

zione in apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione per percorsi Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), nei Master di specializzazione e nella Laurea di 1° livello. La Regione firma inoltre due Protocolli per la realizzazione delle sperimentazioni in apprendistato: il primo con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali approvato con la D.G.R. n.1540 del 17 dicembre 2004; il secondo con le Parti Sociali della Liguria approvato con la D.G.R. n. 834 del 29 luglio 2004.

Le sperimentazioni attualmente avviate riguardano:

- percorsi IFTS nell'ambito del settore edilizia - tecnico superiore conduzione cantiere; del settore manifatture industriali - tecnico superiore per l'amministrazione economico-finanziaria e il controllo di gestione; il settore trasporti - tecnico superiore della logistica integrata;
- master di specializzazione nei seguenti settori: settore navale, settore distributivo commerciale, settore metalmeccanico.

Il 19 aprile 2007 ha preso il via il progetto sperimentale di Master in alto apprendistato, rivolto ad Ingegneri, nel settore metalmeccanico con specifico riferimento all'ambito energetico, in collaborazione con Ansaldo Energia S.p.A.

**LOMBARDIA** – L'apprendistato di alta formazione è anch'esso operativo in via sperimentale. La Regione, dopo aver deliberato il 16 febbraio 2005 le linee di indirizzo per l'attivazione di contratti di alto apprendistato ha approvato lo scorso 12 dicembre 2006 i primi progetti. Le figure professionali interessate riguardano lo sviluppo di alte competenze nei seguenti settori:

- contabilità e i sistemi informativi di controllo gestione;
- amministrazione economico-finanziaria e contabilità applicata; applicazioni informatiche;
- Amministrativo - contabile e *marketing* commerciale;
- architetture *software* orientate ai servizi;
- gestione aziendale;
- tecnici della diagnosi e conservazione delle opere lignee;
- gestione dei progetti di internazionalizzazione produttiva;
- *management*, comunicazione e sviluppo con tecnologie ICT.

**MARCHE** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo in Regione. Con Legge regionale del 25 gennaio 2005 in materia di occupazione, la tutela e la qualità del lavoro la Regione Marche disciplina anche l'apprendistato per alta formazione demandando la concreta attuazione e regolamentazione dell'istituto alla Giunta regionale disciplina, in accordo con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, le Università e le altre istituzioni formative, i profili formativi e la durata del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per

percorsi di alta formazione.

**MOLISE** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo.

**PIEMONTE** – L'apprendistato di alta formazione è operativo sul territorio regionale in via sperimentale. La Regione ha avviato il 7 luglio 2005 le prime sperimentazioni di alto apprendistato in Master universitari di I e di II livello e corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS). Sono stati presentati 8 progetti, che consentiranno l'avvio delle sperimentazioni per circa 130 giovani assunti con contratti di apprendistato biennali finalizzati al conseguimento di Master universitari di I e II livello o all'acquisizione di crediti universitari per l'acquisizione di una laurea.

Con Determinazione n. 22 del 17 gennaio 2007 sono stati riaperti i termini per la presentazione di domande di finanziamento per Master Universitari di primo e di secondo livello in alto apprendistato. Nell'ambito di tale bando sono stati finanziati master in alto apprendistato per i seguenti settori:

- Master in ingegneria informatica e finanza,
- Master tecniche e metodi di progetto e messa in servizio dei sistemi di produzione,
- Master in gestione dei processi nell'industria grafica,
- Master in gestione e sviluppo internazionale dalla PMI,
- Master in gestione e innovazione finanziaria della PMI,
- Master in *information technology and business process management*.

Lo scorso 16 gennaio 2007 il Consiglio regionale ha approvato la legge regionale in materia di apprendistato. Nell'ambito della legge regionale si ribadisce la volontà di promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, ai fini del miglioramento delle competenze nelle imprese e dello sviluppo delle competenze e dei livelli di scolarizzazione degli apprendisti. L'effettiva messa a regime del contratto è tuttavia demandata, nel rispetto dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003, a successive intese della Giunta regionale con Università, istituzioni scolastiche e della formazione professionale ed altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale ed europeo e con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

**PUGLIA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo in Regione.

**TOSCANA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo in Regione. Con Delibera della Giunta regionale n. 1272 del 13 dicembre 2004 la Regione Toscana approva il Protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la definizione di un percorso sperimentale di attuazione dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Con Decreto n. 538 del 06/02/2006, la Regione definisce le linee guida per la presentazione di progetti sperimentali di apprendistato in alta formazione e

prevede l'avvio di progetto per l'acquisizione di percorsi finalizzati al conseguimento della una Laurea, Laurea Specialistica o Magistrale e/o di un Master universitario di I o di II livello.

Tra le varie qualifiche conseguibili attraverso progetti approvati:

- Corso di Laurea Specialistica in Ingegneria meccanica,
- Corso di Laurea Specialistica in Economia,
- Corso di Laurea Specialistica in Ingegneria informatica,
- Corso di Laurea Specialistica in Ingegneria gestionale,
- Corso di Laurea triennale in Ingegneria delle telecomunicazioni,
- Master di I livello in *Design* innovazione per piccola impresa e per i sistemi di impresa,
- Master di II livello in Biomateriali,
- Master di II livello in Tecnologie farmaceutiche industriali.

**UMBRIA** – La Regione Umbria ha approvato lo scorso 22 maggio 2007 la legge regionale che disciplina il contratto di apprendistato.

La legge prevede anche la disciplina del contratto di alto apprendistato che demanda a successiva delibera della Giunta regionale d'intesa con le Università e gli istituti formativi, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale. In attesa della messa a regime del contratto la Regione sostiene le sperimentazioni.

**VENETO** – La Regione determina le linee guida per la presentazione di progetti sperimentali nell'ambito dell'alto apprendistato con delibera del 6 agosto 2004.

Si sono successivamente attivati 5 Master universitari di primo livello per la formazione delle figure professionali di:

- esperto in pianificazione e controllo;
- esperto di ricerca e sviluppo del prodotto;
- esperto della produzione e della logistica;
- gestore della commessa edile
- esperto progettazione per il sistema moda.

**VALLE D'AOSTA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo in Regione.

**SICILIA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo in Regione.

**SARDEGNA** – L'apprendistato di alta formazione non è operativo in Regione.

#### **PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO**

– L'apprendistato di alta formazione è da ritenersi operativo in provincia di Bolzano, ove il 20 marzo 2006 è stata approvata la legge provinciale n. 2, in materia di apprendistato. La legge regola tutte le tipologie di apprendistato.

Anche la Provincia autonoma di Trento ha approvato con legge n. 6/2006 la disciplina delle tre tipologie di apprendistato. Pertanto l'apprendistato di alta formazione è da ritenersi operativo.

## Sintesi: la contrattazione collettiva, accordi regionali sul contratto di apprendistato per alta formazione

Aggiornata al 28 maggio 2007

di *Patrizia Tiraboschi*

La generalità dei contratti collettivi nazionali intervenuti a disciplinare il contratto di apprendistato mancano di prevedere una disciplina specifica per l'apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione. Tuttavia, e coerentemente con quanto previsto dal legislatore all'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003, la regolamentazione degli elementi del rapporto di lavoro, demandata alle parti sociali, è spesso (ma non per tutte le sperimentazioni avviate) disciplinata da accordi regionali intervenuti in seguito all'avvio delle sperimentazioni regionali. Di seguito si presentano i contenuti degli accordi di regolamentazione delle sperimentazioni di apprendistato per alta formazione a livello regionale allo stato intervenuti.

### **Regione Veneto**

**Accordo tra Associazione Industriali delle Pro-**

**vince del Veneto, Federveneto Api, Confcommercio Veneto, Confeserecenti regionale del Veneto e Organizzazioni sindacali Cgil Veneto, Cisl Veneto, Uil Veneto del 22 novembre 2004**

– Esso precisa infatti che la **durata** del contratto è legata alla durata del percorso formativo seguito dall'apprendista, lasciando intendere che, ove sia prevista una durata del percorso formativo inferiore ai due anni, anche il rapporto di lavoro potrà conformarsi a tale durata. Nello specifico la sperimentazione veneta prevede una durata del contratto pari a due anni, essendo la formazione distribuita nell'arco di 24 mesi. Con riferimento all'**inquadramento** ed alla retribuzione degli apprendisti, l'accordo fa riferimento al trattamento minimo previsto dall'art. 53 d.lgs. 276/2'03, per tutta la durata del rapporto.

**Accordo Ance Veneto, Feneal-Uil , Filca-Cisl E**

**Fillea-Cgil veneto del 22 dicembre 2004** – L'Accordo prevede una **durata** del rapporto pari a 24 mesi. Esso inoltre stabilisce le modalità di individuazione dell'**inquadramento** e specifica che sia individuato sulla base di un percorso di crescita con l'anzianità di servizio: all'atto di assunzione sono inquadrati al 3° livello fino al dodicesimo mese, dal tredicesimo al ventiquattresimo mese al 4° livello e alla fine del rapporto di apprendistato nel caso di trasformazione conseguiranno il 5° livello). Con riferimento alla **retribuzione** l'accordo individua periodo di riferimento leggermente differenziati rispetto a quelli previsti per l'inquadramento: fino al dodicesimo mese sarà quella prevista per l'impiegato di 3° livello diplomato, dal tredicesimo al ventiduesimo mese quella prevista per impiegato di 4° livello, e dal ventitreesimo al ventiquattresimo mese quella del 5° livello. 24 mesi- Le parti prevedono infine che la durata del periodo di prova non superiore a tre mesi e la durata, altresì, del termine di preavviso siano pari a mesi uno e mezzo.

### Regione Emilia Romagna

**Accordo stipulato tra Confindustria Emilia Romagna, Confcommercio, CNA, Confcooperative, Confagricoltura, Unionapi, Confartigianato, Lega Cooperative, Confesercenti, Coldiretti e Cgil, Cisl e Uil regionali dell' 11 maggio 2005** – L'accordo stabilisce una durata del contratto di apprendistato per alta formazione non inferiore a 24 mesi. Le parti inoltre prevedono una disciplina specifica con riferimento all'inquadramento ed alla retribuzione degli apprendisti e prevedono che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53, d.lgs. n. 276/2003, l'inquadramento, e conseguentemente la retribuzione, non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto al livello di destinazione nei primi 12 mesi di rapporto, e di un livello nei successivi 12 mesi.

### Regione Lombardia

**Accordo stipulato tra Assolombarda e Cgil, Cisl e Uil Milano per la regolamentazione delle sperimentazioni di alto apprendistato del 20 dicembre 2005** – L'accordo specifica gli elementi per l'individuazione della **capacità formativa del-**

**l'azienda:** a) disponibilità di locali idonei alla realizzazione di interventi di formazione teorica, intendendosi per tali i locali distinti da quelli di produzione che potranno essere reperiti dall'azienda anche all'esterno della stessa; b) presenza in azienda, ivi comprese quelle appartenenti al medesimo gruppo, di risorse umane in grado di trasferire competenze e/o nel trasferimento di competenze a opera diretta del datore di lavoro. In particolare si ritengono in grado di trasferire competenze i lavoratori che posseggono un livello di inquadramento pari o superiore a quello alla cui acquisizione è finalizzato il contratto di apprendistato considerato nell'ambito della dichiarazione medesima. L'accordo individua inoltre la **durata massima** dei contratti di apprendistato per alta formazione in 30 mesi. Infine, si individuano le modalità di determinazione dell'**inquadramento**, facendo rinvio a quanto previsto dall'art. 53, d.lgs. n. 276/2003: durante il contratto di apprendistato inquadramento e retribuzione seguiranno le seguenti scansioni: 1° anno - due livelli sotto quello di destinazione finale; 2° anno - un livello sotto quello di destinazione finale; restante periodo - retribuzione contrattualmente prevista per il livello di destinazione finale. In caso di durata inferiore a 30 mesi, i periodi di cui sopra dovranno essere modulati.

**Accordo quadro regionale del 6 febbraio 2007 tra l'Unione regionale lombarda del commercio del turismo e dei servizi e le rappresentanze dei lavoratori della Lombardia** – Le Parti firmatarie concordano di applicare alle sperimentazioni lombarde di apprendistato per alta formazione del settore commercio la disciplina prevista dal Ccnl Commercio per il contratto di apprendistato professionalizzante nonché, ed in quanto compatibili, le linee di indirizzo regionali previste per il professionalizzante (D.D.G. n. 19589 del 22 dicembre 2005). L'analogia di discipline tra i contratti si estende fino alla previsione, esplicitamente inserita in accordo, sull'opportunità di istituire presso gli Enti Bilaterali territoriali della Lombardia una Commissione paritetica competente per il rilascio del parere di conformità, previsto dall'art. 47 del Ccnl per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004.

## Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti sul tema si veda il sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it), **Indice A-Z**, voce **Apprendistato**.

La voce è stata aggiornata con nuova documentazione.

In questa sezione del sito è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

## Rassegna stampa nazionale

Il Sole 24 Ore, 4 giugno 2007

### Laureati in azienda con l'apprendistato Agli studenti è corrisposto uno stipendio per tutto il corso

di Francesca Barbieri

Settantasette percorsi finanziati, 20 università coinvolte, 650 giovani assunti dalle aziende. Sono questi i primi frutti della sperimentazione dell'alto apprendistato.

La formula – introdotta dalla Legge Biagi (articolo 50 d.lgs 276/2003) – permette ai giovani sotto i 30 anni di entrare nel mercato del lavoro in posizioni di carriera medio-alte e allo stesso tempo di conseguire un titolo di studio, di solito un master. Dal 2004 a oggi, ingegneri, economisti e architetti, ma anche laureati in discipline umanistiche, sono entrati in aziende del calibro di Fiat, Ibm, Pirelli e Fincantieri, che li hanno assunti con contratto di apprendistato.

La legge assegna alle Regioni il compito di disciplinare, con le parti sociali e l'università, questi percorsi di studio: dalla durata ( di solito uno o due anni) agli aspetti che riguardano la formazione.

Nelle Regioni che non hanno siglato l'accordo (in prevalenza nel Centro-Sud) l'apprendistato quindi non esiste.

Per realizzare il master (o la laurea, ma anche i corsi post-diploma di formazione tecnica superiore) è necessario un ulteriore accordo tra l'azienda che intende assumere e formare gli apprendisti e l'università: qui si trovano i requisiti di accesso, i criteri di selezione, la didattica, le ore di laboratorio e quelle in azienda.

«L'investimento preparatorio è consistente – commenta Sandra D'Agostino, ricercatrice Isfol – e richiede una *partnership* attiva tra

atenei e aziende. Nel Lazio per esempio, di undici progetti approvati, finora ne sono partiti due perchè le università faticano a trovare le imprese».

L'obiettivo è stato invece raggiunto dai Politecnici di Milano e Torino. Il primo ha attivato sei master di primo livello, coinvolgendo più di cento giovani: quattro edizioni del corso in Gestione aziendale e due di quello in Architetture *software* orientate ai servizi. «La formula – spiega Gianluca Spina, direttore del Mip – è apprezzata dalle grandi aziende. Ibm, per esempio, dopo aver partecipato con altre imprese al master in Gestione aziendale, ha sviluppato insieme al Mip un percorso *ad hoc* costruito sulle proprie esigenze».

Non è da meno il Politecnico di Torino, che ha attivato quattro master di primo livello e altrettanti di secondo, con il coinvolgimento di aziende come Fiat, Iveco, Alenia aeronautica. Per i corsi in Tecnica e metodi di progetto e messa in servizio dei sistemi di produ-

zione, Gestione dei processi dell'industria grafica e Ingegneria informatica e finanziaria sono ancora aperte le iscrizioni che chiuderanno in questo mese.

L'Università di Bolzano ha lanciato, già nel 2003, il programma «Studenti in attività» che oggi riguarda due corsi di laurea: Ingegneria logistica e della produzione e Informatica. Gli studenti svolgono metà dello studio in università e metà in azienda e accettano di impegnarsi per quattro anni, invece dei tre previsti.

Quest'anno ci saranno i primi laureati ed è appena stata sottoscritta, con Assoimprenditori Alto Adige e sindacati, la convenzione per continuare il progetto. A Bergamo, su iniziativa della Confindustria locale, è nato il Polo della meccatronica, che ha vinto il bando regionale per realizzare due corsi di formazione tecnica superiore per neo-diplomati.

I master di alto apprendistato vedono il coinvolgimento anche di alcune agenzie per il lavoro: Adecco, per esempio, partecipa al corso Risorse umane e organizzazione della Cattolica. «Il master – racconta Stefania Pignatelli, responsabile operativo formazione e sviluppo di Adecco Italia – mi ha permesso di ottenere un contratto dopo mesi di *stage* e di completare il mio curriculum universitario». Il big del lavoro temporaneo è stato partner anche del primo master in alto apprendistato organizzato dalla Fondazione Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia, che ne ha messo a punto anche un altro con l'agenzia Obiettivo Lavoro. mentre con il gruppo Cremonini è stato avviato il corso in *Assistant Manager* della ristorazione: al termine l'azienda assumerà i ragazzi a tempo indeterminato, che al loro volta si impegnano a non lasciare il gruppo per almeno tre anni.

Fin qui le sperimentazioni, ma l'alto apprendistato è pronto ad andare a regime? «Serve un ulteriore periodo per sperimentare – risponde Michele Tiraboschi, vicepresidente della Fondazione Biagi – ma anche per divulgare le esperienze sin qui avviate per portare a regime un istituto che potrebbe essere davvero la forma di eccellenza del *placement* universitario».

Francesca Barbieri

**Permette ai giovani sotto i 30 anni di entrare nel mercato del lavoro in posizioni di carriera medio-alte e di conseguire un titolo di studio**



Corriere della Sera, 2 marzo 2007

## Laurea, apprendistato: due mondi ancora lontani Faticano a decollare alcune misure della legge Biagi rivolte ai neodottori

di *Iolanda Barera*

L'apprendistato per laureati fatica a decollare. Da oltre un anno ingegneri, architetti, dottori in economia e altre discipline entrano in aziende del calibro di Ibm, Pirelli e Adecco con contratti di alto apprendistato, o in importanti gruppi bancari (e non solo) con l'apprendistato professionalizzante.

Ma a passo lento. Un flop delle due introduzioni della legge Biagi?

Non proprio.

Certo, l'apprendistato professionalizzante ha avuto un grande successo di numeri (si parla di oltre 200 mila inserimenti dal 2005 a oggi), ma il punto

è che la percentuale di laureati è minima.

C'è solo una «piccola» eccezione: il mondo del credito, dove, invece, sta diventando una tra le più efficaci chiavi d'accesso, soprattutto per neolaureati in economia e giurisprudenza.

«È un bel modo di entrare: dà benefici alle aziende, ma anche opportunità ai giovani che, in quattro anni, acquisiscono competenze finanziarie, creditizie e operative»,

spiega Giovanni Chelo, capo del personale di Banca Unicredit che, dall'inizio del 2006, ha assunto oltre 300 apprendisti di cui circa il 70% laureati.

Numeri alla mano, va sicuramente peggio all'alto apprendistato, il «nuovo» contratto che permette ai giovani sotto i 29 anni d'inserirsi nel mondo del lavoro, percepire un regolare stipendio e, intan-

to, conseguire un titolo o alta formazione; e alle imprese di «scambiare» conoscenze e competenze con il mondo accademico (oltre che di avere vantaggi sul piano contributivo).

La formula in Francia esiste da 10 anni e funziona. Da noi ancora è in

fase di rodaggio, ma arranca faticosamente. Basti dire che, per ora, non coinvolge più di 500 laureati, 20 università e 200 aziende concentrate nel centro nord.

Troppo macchinosa? «Sicuramente prevede un grosso investimento preparatorio», afferma Sandra D'Agostino, l'esperta di politiche e offerte per la formazione iniziale permanente dell'Isfol, l'Istituto per la formazione dei lavoratori. «Perché l'azienda – spiega – prima d'assumere anche un singolo professionista deve ragionare con l'università, fare un progetto e trovare il modo di regolare la parte contrattuale».

Di certo, al momento, l'alto apprendistato è un contratto d'eccellenza: una forma d'ingresso riservata davvero a pochi, su cui le imprese puntano decisamente. Come succede a Torino, dove alcune società del settore grafico assumeranno 15 ingegneri come apprendisti per «formare» la nuova generazione di direttori di stabilimento. Grazie al progetto comune (con relativo master) tra l'associazione locale di settore e il Politecnico.

*Iolanda Barera*

**La formula  
in Francia esiste  
da 10 anni  
e funziona.  
Da noi ancora  
è in fase di rodaggio,  
ma arranca  
faticosamente**

...  
**Di certo,  
al momento,  
l'alto apprendistato  
è un contratto  
d'eccellenza**

## Scuola Internazionale di Dottorato in Diritto delle Relazioni di Lavoro

Martedì, 5 giugno 2007  
ore 15.00 - 18.30

In occasione dell'inaugurazione della

### ***Scuola Internazionale di Dottorato in Diritto delle Relazioni di Lavoro***

ADAPT e la Fondazione universitaria Marco Biagi organizzano un seminario su:

### **I servizi per il lavoro in Italia tra pubblico e privato**

A proposito di un recente libro di Paolo Sestito e Salvatore Pirrone

ore 15.00 - 15.30

#### **SALUTI E APERTURA DEI LAVORI**

Gian Carlo Pellacani, *Rettore, Università di Modena e Reggio Emilia*  
Sergio Paba, *Preside Facoltà di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia*

ore 15.30 – 17.00

#### **INTRODUCE IL TEMA**

Paolo Sestito, *Banca D'Italia*

#### **INTERVENTI PROGRAMMATI**

Alessandro Brignone, *Assolavoro*  
Carlo Dell'Aringa, *Università Cattolica di Milano*  
Mario Napoli, *Università Cattolica di Milano*  
Patrizia Tullini, *Università di Bologna*

ore 17.00 – 18.30

Confronto tra i relatori, i rappresentanti delle Istituzioni,  
delle agenzie del lavoro e gli studenti della Scuola

#### **COORDINA**

Michele Tiraboschi, *Università di Modena e Reggio Emilia*

*La partecipazione è libera e aperta a tutti.*

Per iscriversi è sufficiente inviare il modulo di adesione compilato all'indirizzo [fondazionemarcobiagi@unimore.it](mailto:fondazionemarcobiagi@unimore.it) o al numero di fax 059/2056068.

Ulteriori informazioni sul programma al sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it) o al numero 059/2056031.

## ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### Direttore

*Michele Tiraboschi*

### Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

### Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

### La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

### La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

### Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro – Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc – Coop; Ance; Aplà; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assaereo; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G. e R. F.Ili S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Concooperative – Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond – Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux – Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Filca – Cisl; Fipe; Fondazione Studi – Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Metis S.p.A.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.