

---

*L'apprendistato di alta formazione:  
L'esperienza FIXO di Italia Lavoro*  
Giovanni Chiabrera  
Responsabile nazionale FlxO  
ITALIALAVORO S.p.A.

Bergamo 11 giugno 2009



Area **T**ransizione istruzione **L**avoro





# Il Progetto FlixO: Obiettivi e finalità ai sensi della L.30/03

# Finalità e azioni del progetto FIXO



Il **Programma FlixO** affidato dal Ministero del Lavoro a Italia Lavoro - agenzia tecnica di riferimento - supporta l'applicazione della L.30/03 per contribuire alla riduzione dei tempi di ingresso nel mercato del lavoro dei neolaureati e dei dottori di ricerca, attraverso:

- interventi mirati di **assistenza tecnica** effettuati da gruppi di lavoro ad hoc, mediante il trasferimento di metodologie e strumenti, affiancamento *on the job*, comunità professionali e formazione a distanza finalizzati alla **qualificazione e specializzazione dei servizi di Placement ed Industrial Liaison Office (ILO)**;
- **risorse economiche** finalizzate a sostenere i costi delle Università a valere sulle risorse professionali impegnate nella **qualificazione dei servizi dei Placement e degli ILO e nella promozione e realizzazione dei dispositivi e misure di politica attiva del lavoro (contratto di alto apprendistato e project work)**;
- **risorse economiche** finalizzate alla **promozione e gestione, da parte delle Università, tramite i Placement Universitari e gli ILO, di dispositivi e misure di politica attiva del lavoro, quali contratti di alto apprendistato e project work per lo sviluppo di programmi di innovazione e trasferimento tecnologico in impresa e di percorsi di autoimprenditorialità**



## **DIDATTICA:** offerta formativa organizzata in

- TRE CICLI: laurea, laurea magistrale e dottorati di ricerca

## **RICERCA:** fondamentale (di base), industriale (applicata), sviluppo sperimentale

- BREVETTI
- SPIN OFF ACCADEMICI
- INNOVAZIONE E TRASFERIMENTO (prodotto/processo/organizzativa)

Legge 30/03 “LEGGE BIAGI”

## **PLACEMENT:** strategie e strutture di servizio finalizzate a:

- Ridurre i tempi di ingresso dei laureati nel mondo del lavoro
- Aumentare la coerenza fra titolo di studio/competenze acquisite e lavoro realizzato
- Raccordare l’evoluzione delle competenze e delle capacità richieste dalla “domanda di lavoro” con l’offerta didattica



Con il decreto 270/2004, che modifica il decreto 509/1999, è prevista una suddivisione dei percorsi di studio in tre cicli:

## **Primo ciclo:**

- Corso di laurea (tre anni)

## **Secondo ciclo:**

- Corso di laurea magistrale (due anni);
- Corso di laurea magistrale a ciclo unico (cinque o sei anni) ,
- Master di 1° livello

## **Terzo ciclo:**

- Dottorato di ricerca;
- Corso di specializzazione,
- Master di 2° livello

# Impatto sul mercato del Lavoro



<b>Target giovani Età compresa tra i 18 ed i 29 anni</b>	<b>Giovani e mercato del lavoro</b>
<b>7.800.000</b> circa: popolazione censita al 1 gennaio 2009 di cui 40% al Nord, 40% al Sud e 20% al Centro	-
Di cui <b>2.500.000</b> sono studenti: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>1.000.000</b> iscritti nelle Scuole Superiori II° grado (IV-V anno)</li><li>• <b>1.500.000</b> iscritti all'Università</li> <li>• Nel a.s. 2007/2008 circa <b>450.000</b> diplomati, di cui <b>300.000</b> si sono iscritti all'Università, il tasso di abbandono al primo anno è pari 20%, mentre <b>150.000</b> si rivolgono al Mercato del lavoro;</li><li>• Nell'anno 2008 dei <b>300.000</b> laureati nelle diverse tipologie di corsi al netto di chi prosegue gli studi, sono <b>160.000</b> coloro in ingresso nel mondo del lavoro</li></ul>	<b>Stima dei tempi di ingresso dei 160.000 laureati nel mercato del lavoro:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• il 35% è occupato ad 1 anno</li><li>• il 55% è occupato a 2 anni</li><li>• il 73% è occupato a 3 anni</li></ul> <b>25.000 tirocini post laurea attivati nel 2007-2008</b>
Di cui <b>3.400.000</b> lavorano	Circa <b>640.000</b> contratti di apprendistato nel 2008
Di cui <b>1.900.000</b> non studiano e non lavorano	

## I dati di riferimento nazionale



Ripartizione percentuale degli apprendisti occupati per tipologia di contratto di apprendistato - anno 2007 circa 260.000 contratti

Area geografica	Diritto dovere	Profess.	Alto	l.196/97
Nord ovest	7,5	45,5	0,3	47,8
Nord est	6,8	44,0	0,1	49,1
Centro	8,6	44,2	1,6	45,6
Sud e isole	14,1	36,8	0,3	48,8
totale	8,9	43,0	0,6	47,5



## Il quadro normativo di riferimento per l'alto apprendistato:

- il D. Lgs. 276/2003
- la legge 133/2008



# Il D. Lgs. 276 del 2003



## Le attuali forme di apprendistato

- **A**pprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D.Lgs. 276/03): età 16 -18 anni, conseguimento di una qualifica professionale in azienda (L.53/03);

- **A**pprendistato professionalizzante (art. 49 D.Lgs. 276/03): età 18 - 29 anni, conseguimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro, mediante l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali;

- **A**pprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art.50 del D.Lgs. 276/03): età 18 - 29 anni, finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio di livello secondario, universitario o dell'alta formazione, attraverso la formazione realizzata in accordo con le istituzioni scolastiche e le università

## L'art. 50 del D.Lgs. 276 del 2003



### L' apprendistato per l'acquisizione del titolo di studio

L' art.50 del D.Lgs. 276/03 prevede l'utilizzo dei contratti di alto apprendistato per l'acquisizione di titoli di studio di:

- livello secondario, ovvero diploma di specializzazione
- Specializzazione tecnica superiore ITS e IFTS (art. 69, L.144/99)
- Livello universitario (laurea triennale, specialistica o magistrale, dottorato)
- Alta formazione (master I e II livello)

La regolamentazione regionale o, in assenza, convenzioni stipulate fra impresa e istituzione formativa definiscono:

- la durata complessiva e l'articolazione delle modalità di erogazione del percorso formativo attivato;
- i profili formativi, delle attività e degli obiettivi dei percorsi formativi;
- le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti
- le modalità e dei criteri per il riconoscimento dei CFU maturati con l'esperienza in azienda

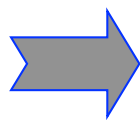
Per promuovere l'innovazione normativa il Ministero del Lavoro ha promosso un progetto sperimentale di 11 MLN di Euro in alcune Regioni del Centro-Nord, conclusosi nel 2008.

# Sperimentazione e sua evoluzione



Dagli accordi stipulati tra i soggetti coinvolti a livello regionale emerge che ci si sta indirizzando verso la promozione e realizzazione di contratti di alto apprendistato finalizzati al conseguimento di titoli di master di I e II livello e titoli di dottorato di ricerca (introdotto con le modifiche apportate al D.Lgs. dall'art. 23 della Legge 133/2008).

<b>Normativa Nazionale e Classificazione EQF*</b>	<b>Sperimentazioni territoriali promosse nell'ambito dell'Obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo e realizzate con risorse del PON - Azioni di sistema 2000-2006 Misura C1 - Azione 6</b>	<b>Accordi regionali di attuazione</b>
titoli di studio di livello secondario, ovvero diploma di specializzazione tecnica superiore (IFTS e ITS), art. 69 L. 144/99 (ciclo 5°)	7 Corsi per certificazioni IFTS	
titoli di studio universitari, ovvero laurea triennale, specialistica o magistrale, dottorato di ricerca (ciclo 6°, 7°, 8°)	2 Corsi di laurea specialistica	Dottorati di ricerca
titoli di studio di alta formazione, ovvero master di I° e II° livello	49 corsi per Master di I° e II° livello 2 corsi per alta formazione post diploma	Master di I e I livello



**a cui si aggiungono 44 inserimenti individuali in percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli IFTS, di laurea (acquisizione di 60 crediti), di master universitari.**

\* European Qualification Framework

## Il contesto di riferimento regionale: diverse esperienze a confronto



Al termine delle sperimentazioni diverse regioni hanno consolidato l'esperienza attraverso la stipula di accordi con le Università locali e Parti Sociali, finanziando attività di Master con risorse POR (L.2/2007, cap. IV)

**Lombardia:** Verbale d'intesa del 20 ottobre 2009 per l'attuazione di percorsi in apprendistato finalizzati al conseguimento di titoli di livello universitario, e prioritariamente:

- Master di I e II livello, con contratti della durata non superiore a 30 mesi;
- Dottorati di Ricerca, con contratti della durata non superiore a 48 mesi.

**Piemonte:** Protocollo d'intesa per l'attuazione di percorsi in apprendistato finalizzati al conseguimento di titoli di livello universitario, e prioritariamente:

- Master di I e II livello, con contratti della durata non superiore a 24 mesi;
- Dottorati di Ricerca, con contratti della durata non superiore a 48 mesi.



## Le politiche di intervento nazionale:

- Italia 2020
- il rapporto sulla futuro della formazione in Italia
- le linee guida sulla formazione 2010



## Italia 2020: l'apprendistato di terzo livello

*il Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro ha individuato il rilancio dell'apprendistato quale*

*“innovativo strumento di placement, fondato sull'integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro aprendo i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro, sottolineando quanto sia..”*

*“ Una opportunità unica, specie per le nostre piccole e medie imprese, per investire con costi ragionevoli nella ricerca e nella innovazione, ma utilizzata, di fatto, solo nell'ambito di un progetto sperimentale da tempo concluso e che ha visto il coinvolgimento di non più di mille apprendisti..”*

*“È necessario sostenere e premiare le iniziative che le università vorranno intraprendere per sviluppare progetti di innovazione didattica che sappiano cogliere questa grande opportunità.”*



### Rapporto sul futuro della formazione in Italia (nov. '09)

La valorizzazione del lavoro come dimensione dell'apprendimento pone il problema di definire:

- a quali condizioni i contesti aziendali siano realmente formativi,
- quali tipologie di competenze possano essere efficacemente acquisite nell'impresa,
- a quali condizioni l'impresa possa svolgere un ruolo formativo utile alla collettività.

le nuove tipologie di apprendistato prefigurano una integrazione forte fra mondo del lavoro e sistema educativo finalizzata all'acquisizione di titoli di studio.



## Rapporto sul futuro della formazione in Italia (nov. '09)

Lo strumento dell'apprendistato può:

- svolgere una funzione strategica per l'elevamento della qualificazione della forza lavoro giovanile, visto che ancora troppo spesso i giovani entrano nel mercato del lavoro con bassi titoli di studio;
- rappresentare una leva per avviare e rinsaldare quella collaborazione fra scuola, università e imprese che rappresenta un volano per l'innovazione e la crescita della competitività del sistema produttivo, oltre che un'occasione di rinnovamento per il sistema formativo.

l'apprendistato conserva ampie potenzialità di diffusione come strumento privilegiato per coniugare l'inserimento lavorativo dei giovani e valorizzare la valenza educativa e culturale del lavoro





## Linee guida per la formazione nel 2010

L'accordo fra Governo, Regioni, Province autonome e Partecipazioni Statali ha l'obiettivo di orientare la spesa di circa 2,5 miliardi di euro destinati alla formazione di inoccupati, disoccupati, lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (come i cassintegrati) al fine di rendere meno lungo possibile il periodo di inattività e meno difficoltosa la transizione verso una diversa occupazione.

L'accento viene posto principalmente sulla **necessità di organizzare la formazione tenendo presente i fabbisogni professionali dei settori e delle imprese**, della occupabilità e della inclusione sociale delle persone

Si vuole potenziare una formazione intelligente e mirata, che valorizzi le conoscenze, le competenze e le abilità, in linea con i più moderni sistemi di qualifiche a livello europeo.



## Linee guida per la formazione nel 2010

Attivazione della Cabina di Regia ministeriale per:

1. raccogliere i fabbisogni delle competenze e delle figure professionali nei territori e nei diversi settori produttivi;
2. mettere in rete le informazioni sulle figure professionali richieste dal mercato del lavoro e soprattutto dei mestieri e delle competenze descritte in termini di compiti;
3. Rendere visibili anche i bacini di occupazione nascosta e avere informazioni precise proprio sulle competenze e sulle abilità richieste.
4. Comunicare tempestivamente a Regioni, Province autonome, parti sociali, Servizi competenti al lavoro, Fondi interprofessionali e tutti gli altri soggetti interessati, così da permettere un'ottimizzazione delle risorse disponibili.

impiego diffuso del metodo di apprendimento per competenze per garantire la spendibilità delle competenze acquisite accompagnato da:

- a. estensione della sperimentazione del libretto formativo, quale strumento di registrazione delle competenze stesse;
- b. promozione dell'integrazione scuola-lavoro anche attraverso intese tra istituti tecnico-professionali, enti di formazione ed associazioni di settore, in modo da orientare l'offerta formativa;
- c. rilancio del contratto di apprendistato così da garantire un percorso di formazione ai giovani.



### Il fenomeno dell' apprendistato in Italia \*

- Decennio 1998-2008: raddoppio dell'utenza dell'apprendistato (+87%); crescita variabile nelle diverse macro-aree nazionali, compresa in un *range* che va dal 64% dell'area settentrionale, al 110% per Mezzogiorno, fino al 143% del Centro.
- 2007: numero di occupati con contratto di apprendistato oltre le 600.000 unità, raggiungendo la media annuale di **638.807** unità. Crescita dell'8,4% rispetto al precedente anno 2006.
- Oggi l'apprendistato rappresenta una quota pari mediamente al 17% degli occupati della fascia d'età 15-29 anni
- I laureati in contratto di apprendistato professionalizzante NO 3,4% NE 7,8%, CEN 3,4% , SUD E IS 1,3%
- i contratti di alto apprendistato sono stati nel 2007 lo 0,6% del totale

Il biennio 2007-08 segna il progressivo affermarsi del contratto di apprendistato professionalizzante.



---

## Azioni per la promozione e la diffusione dei contratti di Alto Apprendistato



## Modello di intervento

### Analisi di contesto

- Analisi dell'offerta formativa istruzione tecnica superiore e universitaria ;
- Analisi dei fabbisogni delle competenze professionali, dei servizi di selezione, di formazione e delle aspettative/convenienze delle imprese al fine di:
  - ✓ armonizzare le esigenze e i vincoli rilevati (didattica/lavoro)
  - ✓ definire un modello di intervento compatibile (tutor didattico/aziendale)



## Modello di intervento/governance

**Protocollo di Intesa** tra le Parti sociali, le Istituzioni formative e la Regione per la definizione:

- degli indirizzi generali sugli aspetti normativi
- degli indirizzi formativi per l'acquisizione di crediti formativi universitari attraverso la formazione in azienda
- delle funzioni del tutor accademico e aziendali
- del modello di Piano Formativo Individuale (PFI);

**Regolamento tra le Parti Sociali** per definire:

- La durata del contratto
- L'età degli apprendisti
- L'inquadramento e la retribuzione

Istituzione di una Cabina di regia regionale con funzioni di monitoraggio sui percorsi attivati



## Ruolo possibile per le Parti Sociali

### Azione di indirizzo per:

- **sviluppo azioni di sistema regionali** per la gestione delle politiche per i giovani e valorizzazione contratti apprendistato (3 tipologie) e ruolo attori ML
- **profili professionali richiesti** e trend di territorio /settore
- **Adeguamento offerta formativa** ( tre cicli sistema universitario)
- **Sviluppo procedure semplificate** per gestione sistema voucher/bando per la sostenibilità dei costi delle attività formative ( alto apprendistato)
- **contenuto formativo da espletare in azienda** a validazione competenze acquisite in modo informale e non formale
- **Caratteristiche e durata dei contratti applicabili**
- **Definizione ruolo tutor aziendale** e monitoraggio intervento
- **Possibile partecipazione a percorsi formativi attraverso Enti Bilaterali** e ruolo dei fondi della bilateralità

Integrazione percorsi formativi erogati da università, IFTS con percorsi erogati da Enti Bilaterali a supporto e surroga dell'intervento previsto in azienda

# Il contesto di riferimento regionale



## Il modello di intervento\*



\* Fonte Regione Piemonte





**Offerta formativa di ateneo per  
la promozione e  
la diffusione dei contratti di  
Alto Apprendistato**

# Struttura e organizzazione di un Master in contratto di alto apprendistato



**Struttura:** il Senato Accademico approva “i corsi” su cui promuovere l’iscrizione e la partecipazione di giovani assunti con contratti di “alto apprendistato” e definisce:

- Finalità e obiettivi,
- requisiti per l’iscrizione selezione e crediti
- Durata e calendario ,
- attività formative e prove di verifica,
- obbligo di frequenza e assenze

**Organizzazione:** Un Master di I° livello può avere una durata annuale di 1.500 ore di cui:

- 480 attività didattica assistita composte da 200/240 aula e 240/280 formazione personalizzata
- 500 situazione di lavoro/tirocinio in azienda
- 520 studio individuale

La co-progettazione fra Ateneo e impresa consente la “personalizzazione della didattica e dei suoi contenuti” in ragione delle competenze del profilo in uscita e dei criteri di riconoscimento delle competenze /crediti

# Piano formativo e linee di finanziamento di un Master in alto apprendistato



**Piano Formativo individuale:** la sottoscrizione di una convenzione tra Ateneo e impresa definisce in dettaglio i contenuti formativi del contratto di alto apprendistato concordati in sede di accordi regionali.

A titolo di esempio sono oggetto della convenzione:

- il corso master e il numero di apprendisti che saranno iscritti;
- l'impegno dell'impresa a consentire la partecipazione alle attività didattiche e formative degli apprendisti;
- la collaborazione da mettere in atto fra le parti per la progettazione del Piano Formativo Individuale
- la figura professionale di riferimento dell'azienda (tutor aziendale) e le dotazioni che saranno rese disponibili

## **Finanziamento attraverso fondi nazionali FSE/POR:**

- Voucher formativi utilizzati dall'impresa e dal giovane apprendista per l'iscrizione al Master di I° e II° livello (individuati negli accordi territoriali)
- Bandi regionali per il finanziamento di master di I° e II° livello, priorità per i corsi Master in contratti di alto apprendistato, approvazione dei progetti e riconoscimento dei costi secondo i parametri e le modalità di rendicontazione previste dal FSE



# Alto Apprendistato: Una sfida possibile

# Alto Apprendistato nelle imprese artigiane: una sfida possibile



Sistema	Spinta al cambiamento	Nuove modalità
singola impresa consorzi e strutture di servizio	<p>Per un nuovo posizionamento e competitività delle imprese sul mercato</p> <p>Investire in tecnologie e innovare prodotti processi e organizzazione</p> <p>Inserimento in azienda Capitale umano qualificato</p>	<p>Giovani in transizione fra il sistema universitario e il lavoro impegnati in attività formative/di apprendimento assistito da tutor universitari e aziendali</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• riconoscimento di crediti formativi per titolo superiore in contratti di apprendistato professionalizzante</li><li>• contratti di alto apprendistato in progetti di innovazione</li></ul>

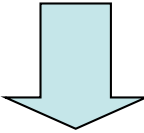
# Alto Apprendistato nelle imprese artigiane: una sfida possibile



Sistema	Spinta al cambiamento	Nuove modalità
Universitario	<p>Nuove strategie sistema universitario</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•ricerca</li><li>•didattica</li><li>•placement</li></ul> <p>Finanziamenti al sistema universitario riconosciuti con criteri di premialità</p> <p>FFO FONDI SOCIALE EUROPEO PON e por</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Analisi dei fabbisogni di innovazione e delle competenze richieste dal sistema economico</li><li>•Progettazione e Organizzazione della didattica nei tre cicli universitari in raccordo con il sistema delle imprese</li><li>•<b>Nuovi modelli e metodologie per la certificazione delle competenze</b>, acquisite in modo formale, informale e non formale</li><li>•<b>Servizi placement</b> per il tutoraggio e accompagnamento nella transizione con competenze dedicate alla promozione, diffusione e accompagnamento nei contratti alto apprendistato</li></ul>

# Alto Apprendistato nelle imprese artigiane: una sfida possibile



Sistema	Spinta al cambiamento	Nuove modalità
Istituzioni europee, nazionale e regionale	<p>Obiettivi Europei</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Obiettivi di Lisbona</li><li>• Processo di Bologna</li></ul> <p>Obiettivi Nazionali</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Italia 2020</li><li>• Accordo stato regioni formazione</li></ul>	<p>ACCORDI REGIONALI e ruolo parti sociali ed enti bilaterali</p> <p>Priorità nella destinazione dei finanziamenti (Finanziaria 2010 e Fondi POR)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ITS - Master e dottorati</li><li>• Finanziamenti alle imprese per ricerca e innovazione</li></ul>  <p>Assunzione con contratti di alto apprendistato</p>

## Bibliografia e legislazione di riferimento



1. Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia d'occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003 n. 30) artt. 48, 49, 50.  
[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/dettaglio.do?titolo=normativanazionale\\_133.jsp](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/dettaglio.do?titolo=normativanazionale_133.jsp)
3. "Italia 2020". Piano di azione per l' occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro Ministri Gelmini e Sacconi - settembre 2009.  
[http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20091201\\_Piano\\_Azione\\_Italia2020.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20091201_Piano_Azione_Italia2020.htm)
4. RAPPORTO SUL FUTURO DELLA FORMAZIONE IN ITALIA Commissione di studio e di indirizzo sul futuro della formazione in Italia novembre 2009.  
[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/bdd/publishcontents/bin/C\\_21\\_Strumento\\_6453\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/bdd/publishcontents/bin/C_21_Strumento_6453_documenti_itemName_0_documento.pdf)
5. APPRENDISTATO: UN SISTEMA PLURALE. X RAPPORTO DI MONITORAGGIO ISFOL 2009.  
[http://bancadati.italialavoro.it/BDD\\_WEB/bdd/publishcontents/bin/C\\_21\\_Monitoraggio\\_238\\_documenti\\_itemName\\_0\\_documento.pdf](http://bancadati.italialavoro.it/BDD_WEB/bdd/publishcontents/bin/C_21_Monitoraggio_238_documenti_itemName_0_documento.pdf)
6. Un modo nuovo di guardare all'apprendistato. Sandra D'Agostino- ISFOL
7. Dossier Comunicazioni Obbligatorie. IL PATRIMONIO DELLA CONOSCENZA ATTRAVERSO LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA (2009):  
[http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/F16BA4F1-E075-4F8D-A2AA-2DA497E19D9E/0/DossierComunicazioni\\_EXE\\_light.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/F16BA4F1-E075-4F8D-A2AA-2DA497E19D9E/0/DossierComunicazioni_EXE_light.pdf)
8. Alta Formazione in Apprendistato. L'esperienza della Regione Piemonte. Pietro Viotti - Regione Piemonte: <http://www.regione.piemonte.it/formaz/apprend/index.htm>
9. Regione Lombardia: verbale d'intesa art.50 D. Lgs. 276/03 in materia di formazione in alto apprendistato firmato con Coordinamento delle Province, Ufficio Scolastico Regionale, Università e Partì Sociali.
10. Regione Piemonte : Apprendistato 2010 - 2012. Protocollo d'intesa per sperimentazione di percorsi di Alta formazione (Art. 50 del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276) firmato con Partì Sociali, Università





---

**Grazie per l'attenzione !**