

SKILL ALLIANCE

ITS e apprendistato, sinergie e opportunità

L'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS: dati, esperienze, prospettive

Fondazione ADAPT

INTESA  **SANPAOLO**

In collaborazione con
Fondazione ADAPT

INDICE

Prefazione	p. 4
Executive Summary	p. 10
Introduzione	p. 15
PARTE I: Gli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy) e l'apprendistato di alta formazione: sinergie e opportunità	p. 21
1. Gli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)	p. 22
1.1 Gli Istituti Tecnologici Superiori: struttura, governance, finalità	p. 22
1.2. La diffusione e le caratteristiche dell'offerta formativa degli ITS	p. 37
2. L'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS	p. 44
2.1 Che cos'è l'apprendistato?	p. 44
2.2. L'evoluzione normativa	p. 45
2.3. Il contesto europeo: lo sviluppo della formazione terziaria non accademica	p. 47
2.4 La diffusione dell'apprendistato di alta formazione in Italia	p. 48
3. ITS Academy e apprendistato: un'alleanza per le competenze e la formazione	p. 56
3.1. Una formazione "su misura"	p. 56
3.2. Una più efficace (e tutelata) transizione dalla scuola al lavoro, e uno strumento per "fidelizzare" le risorse umane	p. 58
3.3. Una leva per diffondere l'innovazione a livello territoriale	p. 60
PARTE II: L'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS: dati, esperienze, prospettive	p. 62
1. L'apprendistato per il diploma ITS: una mappatura nazionale	p. 63
1.1. Le fondazioni coinvolte	p. 63
1.2. I dati: la diffusione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma ITS	p. 68
1.3. I giudizi: le ragioni alla base del ricorso (o meno) all'apprendistato di alta formazione	p. 75
1.4. Principali criticità riscontrate	p. 90
1.5. Conclusioni	p. 99

2. La voce dei protagonisti. Le Fondazioni ITS e l'apprendistato	p. 103
2.1. Come nasce l'apprendistato negli ITS	p. 106
2.2. La gestione del rapporto: piano formativo individuale, organizzazione della formazione interna ed esterna	p. 108
2.3. Il ruolo delle imprese e del territorio	p. 113
2.4. Punti di forza	p. 116
2.5. Punti di debolezza	p. 119
3. Le fondazioni coinvolte nel progetto SKILL ALLIANCE: offerta formativa e apprendistato	p. 123
3.1. Le Fondazioni coinvolte	p. 123
3.2. Le Fondazioni coinvolte e l'apprendistato di alta formazione e ricerca	p. 127
3.3. Un confronto plurale	p. 144
3.4. Prospettive	p. 146
4. Un apprendistato al plurale	p. 147
Conclusioni	p. 151
Parte III: Guida pratica all'apprendistato di alta formazione per il diploma ITS	p. 154
1. I requisiti dei soggetti coinvolti	p. 155
2. Stipulare il contratto: i principali step operativi	p. 163
3. La progettazione formativa del percorso e la compilazione del PFI	p. 171
4. La gestione del rapporto	p. 187
5. Dopo l'apprendistato	p. 189
Materiali utili	p. 191
1. FAQ	p. 192
2. I benefici e gli incentivi dedicati all'apprendistato di alta formazione e ricerca	p. 221
3. La normativa regionale dedicata all'apprendistato. Una mappatura	p. 238
4. Formulari (protocollo, contratto, PFI)	p. 243

PREFAZIONE

Gli Istituti Tecnologici Superiori e l'apprendistato di alta formazione: elementi strategici per l'innovazione e la crescita del Paese

Lo sviluppo dell'innovazione del Paese è fortemente connesso ai paradigmi delle **transizioni verde e digitale**, i quali non riguardano solo le imprese, ma anche e soprattutto le **persone** e la loro disponibilità all'apprendimento, allo sviluppo di nuove competenze interdisciplinari e trasversali e all'adozione di nuovi modelli culturali e comportamentali.

È ormai noto che, per seminare e promuovere l'innovazione, c'è bisogno di **professionalità strategiche** in grado di guidare e accompagnare il cambiamento e **persone capaci** di cambiare mentalità e strategie per evolvere in termini di cultura, competenze e comportamenti. Il realizzarsi di questo mix virtuoso forma **imprenditori e lavoratori** potenziati dalle tecnologie e in grado di affrontare le sfide del futuro con maggiore efficacia e resilienza.

Gli **Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)** e l'**apprendistato di alta formazione** (o di terzo livello) sono strumenti che agevolano il mix sopra descritto perché coinvolgono scuole e imprenditori e propongono una didattica integrata tra formazione e lavoro finalizzata a formare giovani dotati di elevata professionalità e specifiche competenze. Il **Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR)** italiano affida agli **ITS il ruolo di promotori sinergici** di reti territoriali tra sistemi formativi e imprese e indica **l'apprendistato di alta formazione come leva per promuovere l'occupabilità** dei giovani e per rispondere ai fabbisogni delle imprese in un'ottica di matching tra istruzione, formazione e lavoro.

ITS e apprendistato di alta formazione: elementi di valore purtroppo poco noti

Il **valore strategico degli ITS** è attestato dall'alto tasso di placement dei diplomati ITS: **l'80% è occupato a 12 mesi dal conseguimento del titolo** (dati INDIRE), contro il 69,2% dei giovani al termine di una laurea triennale, e del 72,1% al termine di una laurea magistrale.

Nonostante questi numeri le **oltre 140 Fondazioni ITS** italiane raccolgono poco più di **25.000 iscritti**, a fronte di circa 1 milione e mezzo di iscritti all'università (dati ISTAT). Sicuramente la limitata diffusione del sistema ITS è anche dovuta alla scarsa conoscenza, da parte di giovani e imprese, di queste realtà e della loro offerta formativa pensata e progettata in base ai fabbisogni rilevati in specifici settori produttivi del territorio di riferimento. Ancora meno conosciuto è **l'apprendistato di alta formazione**, un istituto che **permette di essere assunti** da un'impresa per svolgere attività di lavoro e ricerca finalizzate a sperimentare *sul campo* le conoscenze apprese a livello teorico.

L'**apprendistato di alta formazione** - basato sull'alternarsi di momenti formativi *in aula* e momenti di formazione *in azienda* - permette il conseguimento del diploma ITS contestualmente alla sottoscrizione di un contratto di lavoro vero e proprio, anticipando di fatto l'ingresso nel mercato del lavoro del giovane e offrendo all'impresa la possibilità di personalizzarne la formazione, declinandola sui propri specifici fabbisogni.

Ai datori di lavoro di tutti i settori economico-produttivi che attivano percorsi di apprendistato duale spettano incentivi economici e sgravi contributivi, fiscali e retributivi. Nonostante tutto questo, nel 2017 (ultimi dati disponibili, INAPP) i contratti di apprendistato di terzo livello attivati in Italia si attestano a circa un migliaio.

Perché il PNRR scommette sugli ITS e sull'apprendistato di alta formazione?

Le ragioni sono diverse. **Una prima ragione** riguarda il **declino demografico** a cui stiamo assistendo. Secondo il Rapporto annuale 2023 dell'ISTAT l'età media della popolazione ha raggiunto i 46,4 anni e la popolazione con più di 65 anni di età rappresenta circa un quarto (24,1%) della popolazione italiana. L'ISTAT prevede una riduzione dei residenti nella fascia di età fino ai 24 anni del -18,5% tra il 2021 e il 2024, con punte superiori al -30% in alcuni territori, come le regioni del Mezzogiorno. Sempre meno giovani, quindi, i quali dovranno ancora più di oggi essere destinatari di efficaci politiche formative in grado di accompagnarli ad un rapido ingresso nel mondo del lavoro e a percorsi di carriera soddisfacenti, in modo tale da evitarne l'emigrazione formativa.

Proprio questo collegamento, tra sistemi formativi e mercato del lavoro, rappresenta uno degli elementi di debolezza del sistema Paese. Se consideriamo questo tema dal punto di vista delle imprese e guardiamo ai periodici bollettini pubblicati dal Sistema Excelsior – Unioncamere, possiamo notare come **la percentuale di difficoltà di reperimento delle figure professionali sia ormai attorno al 40% del totale delle figure richieste**. Le imprese non riescono a trovare, per svariate ragioni, lavoratori dotati delle competenze corrispondenti ai loro fabbisogni. Per le figure tecniche e gli operai specializzati, questa percentuale supera il 50% e in alcuni casi anche il 60%. È importante poi notare come in Italia solo il 17,1% degli uomini e il 23,5% delle donne possiede un titolo terziario (i titoli riconosciuti quindi da Università o ITS): a fronte delle trasformazioni tecnologiche e organizzative in atto, innescate dalla doppia transizione verde e digitale, risulta strategico e necessario elevare il livello di competenze possedute dai lavoratori e permettere ai giovani di proseguire gli studi a livello terziario.

Se invece passiamo dalla prospettiva dei giovani, possiamo notare grazie ai dati del Rapporto ISTAT che troppi di loro **abbandonano gli studi (11,3%)** e non sono accompagnati e orientati verso una scelta a loro più corrispondente. Ancora troppo elevati sono i tassi di disoccupazione giovanile (18%, quasi 7 punti superiore alla media europea) e di inattività (58,8%), mentre aumenta il drammatico fenomeno dei NEET, i giovani che non studiano e non lavorano, e che riguarda quasi un giovane su cinque tra i 16 e i 29 anni.

Come ricorda proprio l'ISTAT, *“Gli effetti negativi prodotti sulla forza lavoro dalla marcata riduzione attesa della popolazione residente in età di studio e di lavoro nei prossimi 20 anni potranno essere mitigati da un aumento dei tassi di partecipazione all'istruzione e al mercato del lavoro, ma anche e soprattutto da un **incremento della qualità dell'istruzione e della formazione e dal suo orientamento verso i fabbisogni di competenze della società e del sistema produttivo, elementi essenziali per migliorare la qualità e di conseguenza la produttività del capitale umano**”* (ISTAT, Rapporto annuale 2023. La situazione del Paese – sintesi, p. 14).

Il calo della popolazione giovanile, unitamente alle difficoltà sperimentate dalle imprese nel trovare lavoratori dotati di competenze adeguate e dai giovani in uscita dai sistemi formativi, richiede quindi una **forte valorizzazione della formazione, e specificatamente di quella duale, capace cioè di integrare sistemi formativi e mondo del lavoro, come quella svolta dagli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)**. Sono numerosi, quindi, i punti di forza del **connubio tra apprendistato di alta formazione e sistema degli Istituti Tecnologici Superiori**.

Intesa Sanpaolo - Fondazione ADAPT: una partnership di valore per la crescita socioeconomica delle giovani generazioni

In questo frame, è opportuno **fare sistema** per investire per la crescita socioeconomica delle giovani generazioni. Infatti, **Intesa Sanpaolo** e la **Fondazione ADAPT** – evocando **un'alleanza** fondata sulla disponibilità comune di mettere a fattor comune le competenze interdisciplinari dell'una e l'expertise maturata dall'altra - hanno dato avvio al progetto **Skill Alliance - ITS e Apprendistato: sinergie e opportunità per la competitività di imprese e territori**.

Una progettualità di ricerca che - dopo aver **mappato la diffusione dell'apprendistato negli ITS a livello nazionale** e aver **individuato diverse finalità, diversi modelli con cui questi percorsi vengono costruiti** - offre a tutti gli operatori di prossimità una serie di **indicazione pratiche e operative**.

Il progetto **Skill Alliance - ITS e Apprendistato: sinergie e opportunità per la competitività di imprese e territori**

Nel concreto i ricercatori ADAPT hanno coinvolto oltre 120 Fondazioni ITS italiane e hanno sviluppato l'indagine in step distinti. Nella prima parte della ricerca si è disegnato l'intero sistema degli ITS Academy e dell'apprendistato di alta formazione: cosa sono, come funzionano, quali indicazioni normative li regolano, quali potenzialità di sinergia esistono tra questi due strumenti. Nella seconda parte si illustrano e si analizzano gli esiti dell'analisi qualitativa condotta tramite:

- **survey** rivolta a tutte le Fondazioni con l'obiettivo di raccogliere elementi per comprendere finalità, metodo e strumenti adottati per la realizzazione e gestione dei percorsi di apprendistato;
- **interviste e focus group** rivolti ad un gruppo selezionato di queste realtà per approfondire punti di forza e criticità connessi all'utilizzo dell'apprendistato, e per individuare buone pratiche e prassi replicabili

Nella terza parte della ricerca si propone una **guida pratica per fare apprendistato duale nel sistema ITS**.

La ricerca si conclude con un richiamo alle principali evidenze emerse, oltre che l'elenco delle fonti e della bibliografia utile per un maggiore approfondimento del tema.

Approfondimenti che continueranno con la realizzazione di: i) una serie di video-lezioni dedicate alle scuole, imprese, consulenti, operatori del mercato del lavoro; ii) alcuni eventi aperti a istituzioni formative, imprese, e a tutti i soggetti potenzialmente interessati ad attivare percorsi di apprendistato per il diploma ITS.


L'impegno di intesa Sanpaolo: inclusione allo studio, occupabilità e diritto allo studio, crescita e sviluppo del tessuto imprenditoriale dei territori

Il progetto di ricerca ***Skill Alliance - ITS e Apprendistato: sinergie e opportunità per la competitività di imprese e territori*** si inserisce all'interno del panel di progettualità di Intesa Sanpaolo che puntano sulla crescita socioeconomica del Paese e sulla centralità dell'istruzione e della ricerca per:

- **favorire l'inclusione** contribuendo a garantire a ciascun individuo il **diritto allo studio**, così da favorirne le scelte di vita, di lavoro e le opportunità di autorealizzazione;
- **incentivare l'occupabilità** creando vere e proprie azioni di sistema che generano circuiti di reciprocità su cui fondare alleanze e partnership di valore capaci innescare impatti concreti sulle visioni imprenditoriali e sulla riqualificazione del capitale umano;
- **sensibilizzare le aziende clienti e non** che operano nei settori in cui i diversi ITS sono specializzati affinché diventino **operatori di prossimità** proattivi nella diffusione della conoscenza degli strumenti già oggi disponibili e che possono essere sfruttati come **leve di inclusione sociale** perché capaci di formare professionisti con competenze avanzate, dotati di competenze corrispondenti a quelle effettivamente richieste dal mondo del lavoro

Sperando che tutto questo possa dapprima incuriosire e poi possa chiarire le idee in merito a questi importanti strumenti e (anche) contribuire a **superare la diffidenza** verso un sistema formativo integrato ancora poco diffuso in Italia, vi **auguriamo una buona lettura**.

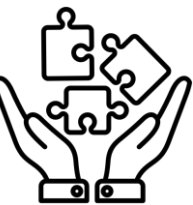
EXECUTIVE SUMMARY

- 
- Gli **Istituti Tecnologici Superiori**, recentemente “riformati” dalla L. 99/2022, costituiscono il segmento italiano dell’istruzione terziaria non accademica, alternativa all’università. Corsi post-diploma biennali o triennali, si caratterizzano per la **forte integrazione con il mondo del lavoro**, ulteriormente esaltata nel caso in cui i percorsi siano svolti in apprendistato. Gli ITS garantiscono un tasso di occupazione, a 12 mesi dal diploma, particolarmente elevato, superiore a quello delle lauree magistrali e triennali. Ciò nonostante, sono ancora **poco diffusi in Italia**, con circa 20.000 iscritti.
 - Ancora meno diffuso è **l’apprendistato di alta formazione e ricerca**, grazie al quale è possibile conseguire un titolo di studi terziario (compreso il diploma ITS) contestualmente alla sottoscrizione di un contratto di lavoro, unendo così formazione teorica e pratica: sono solamente circa 1.000 i contratti di questa tipologia attivati, su base annuale.
 - **L’apprendistato può esaltare ulteriormente i punti di forza dell’offerta formativa degli ITS, andando a rinsaldare il rapporto con le imprese e allargando la platea di potenziali interessati.** È uno strumento utile quindi a favorire la costruzione di percorsi di formazione duale di assoluta qualità, capaci, da una parte, di favorire l’ingresso (qualificato) nel mercato del lavoro dei giovani, contrastando il fenomeno dei NEET e delle lunghe transizioni scuola-lavoro e, dall’altra, di rispondere ai fabbisogni di competenze innovative avanzati dalle imprese.
 - La ricerca condotta nell’ambito del progetto **Skill Alliance ha quindi voluto evidenziare le ragioni, le modalità e gli strumenti a cui ricorrere per attivare percorsi ITS in apprendistato.** Per raggiungere questi obiettivi, è stata realizzata un’indagine qualitativa, tramite la somministrazione di una survey a tutti gli ITS italiani, la realizzazione di 22 interviste semi-strutturate, la realizzazione di 1 focus group con 10 Fondazioni ITS selezionate.
 - Su 124 ITS che hanno ricevuto l’invito a partecipare al progetto Skill Alliance, **77 hanno compilato la survey ricevuta.** Si è così ottenuta una buona rappresentatività sia per quanto riguarda il numero totale di Fondazioni coinvolte, sia per quanto riguarda le aree tecnologiche e i territori considerati. **Ad oggi, si tratta dell’indagine (non istituzionale) più rappresentativa dedicata al rapporto tra ITS e apprendistato.**

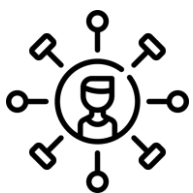
- Delle 77 Fondazioni ITS coinvolte nella survey, **39 di queste fanno apprendistato**. Delle restanti, ben 33 vorrebbero implementarlo nei loro corsi. **L'interesse per lo strumento si conferma elevato**.
- Negli ultimi 5 anni, sono stati attivati **609 apprendistati di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS**, con un incremento costante di anno in anno, tranne che nel 2020, a causa dell'impatto della pandemia.
- Le Fondazioni che attivano percorsi in apprendistato sono anche quelle contraddistinte da **un tasso di placement mediamente più elevato** rispetto a quelle che non fanno apprendistato: l'86% contro l'81%.
- Dove sono collocate le Fondazioni che attivano contratti di apprendistato? **Quasi la metà (18 su 39) delle Fondazioni ITS che scelgono di implementare l'apprendistato di alta formazione e ricerca si concentrano in tre regioni del Nord: Lombardia (9), Piemonte (6), Veneto (3)**. Tutte le regioni d'Italia dove è presente una Fondazione ITS sono comunque interessate da almeno un'attivazione.
- Sono **soprattutto le Fondazioni che insistono su aree tecnologiche caratterizzate da un alto tasso di innovazione e di richiesta di profili tecnici qualificati (metalmecanica e mecatronica – informatica – efficienza energetica) che fanno maggior ricorso a questo strumento**, probabilmente data l'importanza maggiore della componente formativa aziendale, l'importanza cioè di formarsi a diretto contatto con le nuove tecnologie introdotte, ma anche alla luce di altri elementi quali, ad esempio, la classe dimensionale e l'organizzazione del lavoro.
- Grazie ai dati raccolti dalle interviste e dal focus group condotto, è stato possibile verificare come **non esista un "modello unico" di apprendistato di alta formazione per il diploma ITS**. Non esiste cioè un'unica ragione o un'unica finalità alla base della scelta di attivare questo strumento, la cui progettazione varia al variare dello scopo per cui viene scelto. **Uno strumento flessibile, quindi, e plurale capace di adattarsi a diversi contesti e diverse finalità**. Sono stati individuati tre, possibili, "modelli" di apprendistato per il diploma ITS.



- **Modello “Recruiting & Placement”**. Principale finalità alla base dell'implementazione dell'apprendistato è quella di anticipare i tempi di recruiting aziendale, fornendo alle imprese lavoratori (pur in formazione) ma già operativi, e migliorare allo stesso tempo il placement dei diplomati, anche contrastando il rischio sempre presente dell'abbandono formativo. Le aziende sono coscienti dei loro fabbisogni formativi e professionali. Si sviluppa di rimando una collaborazione “agile” tra impresa e Fondazione ITS, senza eccessivi oneri organizzativi e burocratici, affrontati anche grazie alla collaborazione offerta dalle Agenzie per il lavoro.



- **Modello “Nuove competenze”**. Principale finalità all'origine dell'implementazione dell'apprendistato è quella di costruire profili dotati di competenze innovative e altamente personalizzate sulla base delle specifiche esigenze dell'azienda, del settore o del territorio. La richiesta è cioè quella di profili “ibridi”, dotati di competenze teoriche e in grado di “operativizzarle”, applicarle cioè in contesti aziendali e in situazioni di compito. Le aziende non sono completamente coscienti dei propri fabbisogni formativi e professionali, ed è grazie alla partecipazione attiva e costante ai lavori della Fondazione che si arriva a costruire un profilo unitario e altamente innovativo, puntando poi sulla sua flessibilità e diversa declinazione in base alle esigenze e particolarità aziendali. La collaborazione continua tra Fondazione e impresa è spesso gestita direttamente, senza intermediari.



- **Modello “Riqualificazione e tenuta”**. Principale finalità alla base dell'implementazione dell'apprendistato è quella di favorire la partecipazione ai percorsi ITS a giovani già inseriti nel mercato del lavoro e in cerca di qualificazione o di neodiplomati interessati ad un ingresso diretto e immediato nel mondo del lavoro. La presenza di uno stipendio, a differenza di quanto accade con il tirocinio curriculare, e di un vero e proprio contratto di lavoro sono quindi elementi determinanti. La richiesta delle aziende è quella di disporre delle figure professionali che non riescono a reperire tramite altri canali di recruiting. Le aziende sono coscienti dei propri fabbisogni formativi e professionali, non sempre invece conoscono adeguatamente le specificità della formazione ITS o, addirittura, di quella in apprendistato. Il loro obiettivo è quello di un rapido ingresso delle figure richieste in azienda, frequentemente assistiti in questo processo dalle Agenzie per il lavoro.

- **Il ruolo delle aziende si conferma, in ogni modo, decisivo.** Dopo le stesse Fondazioni, le imprese sono il principale “sponsor” dell'apprendistato di alta formazione. Il loro ruolo è quindi determinante sia nella scelta dell'attivazione del contratto, sia per la loro disponibilità ad assumere giovani con questa tipologia contrattuale, ma anche per la buona riuscita del percorso, dato l'impegno didattico e soprattutto formativo richiesto. L'apprendistato, per le aziende, è uno strumento utile anche per curare ulteriormente i contenuti sulla base degli specifici fabbisogni di competenze da loro evidenziati.
- **Mancano informazioni chiare sullo strumento, la normativa è lacunosa e la burocrazia quasi proibitiva per Fondazioni e territori dove lo strumento non è già diffuso.** Sono queste le principali criticità che, in maniera trasversale, sembrano limitare le potenzialità e il ricorso all'apprendistato.
- **La conoscenza delle potenzialità dello strumento risulta essere più determinante dei soli incentivi economici.** Per allargare la potenziale platea di Fondazioni, aziende e studenti interessati, più che di incentivi economici e fiscali è necessario in prima battuta conoscere meglio lo strumento e superare i limiti già richiamati.
- **Conoscere le opportunità, i benefici, i costi, e le modalità con cui progettare percorsi duali in apprendistato è decisivo per favorirne la diffusione:** il progetto SkillAlliance ha quindi voluto mettere a disposizione di tutti gli interessati questi elementi, al fine di contribuire all'affermazione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS, quale strumento utile per aiutare giovani, imprese e territori a cogliere tutti i benefici in termini di migliore occupazione e produttività offerti da questo innovativo connubio.

INTRODUZIONE

In Italia i rapporti tra sistemi formativi e mondo del lavoro sono **particolarmente fragili**, soprattutto se confrontati con le esperienze in atto in altri Paesi europei (e non solo). Tale fragilità è determinata da percorsi didattici e formativi spesso distanti dalle reali esigenze del mercato del lavoro, dalle difficili transizioni che i giovani sperimentano dopo aver conseguito il titolo di studio e nella ricerca del primo impiego, dalla mancata affermazione di strumenti capaci di integrare questi due mondi come, ad esempio, l'apprendistato duale.

Questa separazione, mai adeguatamente affrontata in passato, genera oggi conseguenze particolarmente problematiche e negative. **Il passaggio dalla scuola (o dall'università) al mondo del lavoro è, per un giovane italiano, pari a circa 28 mesi**, contro ad esempio i 5 mesi in Austria, gli 11 in Polonia, e i 4 nel Regno Unito. In Italia, questa transizione può arrivare a durare 58 mesi (quasi 5 anni), nel caso di giovani con un basso livello di istruzione (1).

La percentuale di giovani **NEET** (young people neither in employment nor in education and training), non iscritti a percorsi di studi e non occupati, raggiunge in Italia valori preoccupanti: tale condizione riguarda infatti il 17,8% dei giovani tra i 15 e i 29 anni, secondo i più recenti dati Eurostat, il dato peggiore in Europa. Contestualmente, si assiste ormai da anni ad un **calo demografico** particolarmente accentuato nel nostro Paese: negli ultimi vent'anni i lavoratori tra i 50 e i 64 anni sono quasi raddoppiati (+91%) passando dai 4,35 milioni del 2002 ai 8,32 milioni del 2022.

Oggi un lavoratore su tre ha più di 50 anni. Nello stesso arco di tempo la popolazione tra gli 0 e 14 anni, pur integrata dalla componente migratoria, è diminuita di circa 800mila unità.

Allo stesso tempo le imprese faticano a trovare personale dotato delle competenze effettivamente richieste. Il bollettino Excelsior-Unioncamere di maggio 2023 evidenzia ad esempio come, delle quasi 500.000 assunzioni previste, il 46% delle figure risultino di difficile reperimento, per mancanza di candidati o per preparazione inadeguata. Le figure più richieste sono quelle dei tecnici e operai specializzati. Allo stesso tempo, la **twin transition** verde e digitale richiede alle imprese di innovarsi profondamente: non solamente sul piano tecnologico, ma soprattutto su quello delle competenze di cui sono dotati i propri collaboratori.

(1) Sul punto si veda F. Pastore, C. Quintano, A. Rocca, *The duration of the school-to-work transition in Italy and in other European countries: a flexible baseline hazard interpretation*, in *International Journal of Manpower*, 7, 2022, pp. 1579-1600.

Si parla, in questo senso, di “capacità di assorbimento”, un fattore spesso trascurato ma decisivo per implementare, nel variegato e complesso panorama delle imprese italiane, le innovazioni presenti sul mercato. Senza, cioè, lavoratori dotati di competenze abilitanti queste nuove tecnologie e in grado di lavorare adottando nuovi modelli organizzativi, il rischio è che l’innovazione non si propaghi a livello territoriale, rimanendo invece concentrata in poche e grandi realtà. **Formazione, innovazione e sviluppo sono quindi elementi tra loro collegati, oggi più che mai.**

Si è quindi in presenza di un (apparente) paradosso: da una parte i giovani hanno difficoltà a trovare lavoro e spesso ricadono nella condizione di NEET, non studiando e non lavorando, per i più svariati motivi, dall’altra le imprese hanno sempre più bisogno di personale dotato di competenze innovative, che non riescono a trovare.

Da qui l’importanza strategica di un segmento formativo come quello rappresentato dagli **Istituti Tecnologici Superiori**, non a caso definiti, dall’ex premier Draghi, «un pilastro importante del sistema educativo», e come una delle «priorità per ripartire».

Si tratta di percorsi biennali o triennali di livello terziario non accademico caratterizzati da una didattica strutturalmente integrata con il mondo del lavoro: una percentuale del monte ore è da svolgere grazie ad uno stage formativo in azienda, le imprese partecipano alla costruzione dei percorsi indicando le competenze richieste e fornendo professionisti come docenti, e ogni percorso è collegato a profili professionali altamente richiesti.

Queste caratteristiche aiutano a comprendere anche **gli elevati tassi di placement dei diplomati ITS:** basti pensare che, secondo i dati forniti da INDIRE e AlmaLaurea (2), a 12 mesi dal conseguimento del titolo di studi l’81% dei diplomati ITS è occupato, contro il 76,5% dei laureati magistrali e il 74,5% dei laureati triennali. Altrettanto elevato è il tasso di coerenza tra quanto studiato e le mansioni assegnate, che arriva al 91%: una percentuale importante, se si pensa invece alla distanza tra percorsi di studi svolto e prima occupazione che caratterizza l’ingresso nel mercato del lavoro di molti giovani diplomati e laureati italiani.

Allo stesso tempo gli ITS Academy, a più di 10 anni dalla loro introduzione nel sistema educativo italiano, risultano ancora poco diffusi. In Italia gli iscritti sono circa 20.000, lo 0,9% degli iscritti a livello terziario.

(2) I dati utilizzati sono tratti, per quanto riguarda gli ITS, da A. Zuccaro (a cura di), Istituti Tecnici Superiori. Monitoraggio nazionale 2022, 2022, p. 59 e, per quanto riguarda i laureati, da AlmaLaurea, XXIV Indagine. Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2022, 2022, p. 41.

Ancora meno diffuso risulta essere un altro strumento utile a favorire il dialogo tra sistemi formativi e mondo del lavoro, e cioè **l'apprendistato** e, segnatamente, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, grazie al quale è possibile conseguire un titolo di studi terziario (accademico e non) contestualmente alla sottoscrizione di un vero e proprio contratto di lavoro. Il numero di contratti di questa tipologia non supera, su base annuale, il migliaio.

ITS e apprendistato sono quindi strumenti preziosi per affrontare diverse delle criticità che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, e che sono già state ricordate: offrire un percorso di studi professionalizzante ai giovani (NEET e non solo), accompagnarli ad un ingresso (qualificato) nel mercato del lavoro, aiutare le imprese a costruire attivamente le professionalità di cui hanno bisogno per implementare efficacemente forme di innovazione tecnologica e organizzativa. Se combinati, possono massimizzare i rispettivi benefici: l'apprendistato svolto durante un percorso ITS rende ancora più rapida, efficace e tutelata la transizione dalla scuola al lavoro e permette alle imprese di personalizzare ulteriormente, sulla base dei propri fabbisogni formativi, la formazione degli apprendisti.

Il **progetto SkillAlliance**, ideato e sviluppato da ADAPT e Intesa Sanpaolo, nasce quindi con l'obiettivo di favorire la conoscenza degli ITS Academy tra giovani e imprese, e in particolar modo delle potenzialità insite nello svolgimento di questi percorsi grazie al ricorso all'apprendistato di alta formazione e ricerca. La scarsa conoscenza di queste opportunità è infatti uno dei principali elementi che, ancora oggi, ne limitano la diffusione.

Allo stesso tempo, anche chi è a conoscenza dei benefici garantiti dall'apprendistato per il diploma ITS spesso non dispone fin da subito delle competenze tecniche adeguate alla corretta stesura dei contratti di lavoro e per la gestione dei relativi piani formativi. Da qui, la necessità di includere nel progetto anche una vera e propria "guida pratica" alla gestione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

Date le emergenze già ricordate, l'apprendistato combinato alla formazione terziaria non accademica degli ITS può rappresentare un'opportunità per contrastare, da una parte, la dispersione e l'abbandono formativo, l'inoccupazione e disoccupazione giovanile, e snellire la transizione dai sistemi formativi al mondo del lavoro e, dall'altra, aiutare le imprese a costruire professionalità dotate di competenze abilitanti, innovative, e in grado di portare in aziende quei saperi oggi così importanti per governare – e non subire – le grandi trasformazioni tecnologiche che stiamo osservando.

Nell'ambito del progetto SkillAlliance, questi temi sono stati oggetti di un'indagine dedicata che ha portato alla pubblicazione della presente ricerca. Essa è strutturata in tre parti.

Una **prima parte** è dedicata alla presentazione degli Istituti Tecnologici Superiori e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, nonché all'approfondimento dei benefici connessi alla combinazione tra questi due elementi. Conoscere le caratteristiche principali di questi percorsi, i loro punti di forza e particolarità, nonché le ragioni per cui, sia dal punto di vista dei giovani che da quello delle imprese, è opportuno scommettere su questo innovativo connubio, rappresenta un primo passo decisivo per arrivare alla loro concreta progettazione e attivazione.

Sono scarsi i dati riguardanti la diffusione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS. Per questa ragione, è stata realizzata un'indagine qualitativa che ha dato voce a circa 80 Fondazioni ITS italiane, le quali hanno condiviso dati, valutazioni e osservazioni a proposito della loro esperienza.

L'esito è raccolto nella **seconda parte** della ricerca, dove sono presentati gli esiti dell'analisi qualitativa condotta, raccolti grazie alla realizzazione di una survey, di interviste semi-strutturate e di focus group. Grazie a questa indagine empirica è possibile comprendere l'alta flessibilità con cui l'apprendistato di alta formazione viene combinato con i percorsi ITS, esaltandone le particolarità: le caratteristiche del settore, della figura costruita, del territorio in cui questi corsi vengono realizzati. In questa seconda parte è quindi possibile approfondire come, concretamente, e perché, oggi, imprese e Fondazioni ITS decidono di collaborare (o di non collaborare) per l'attivazione di percorsi in apprendistato, e i punti di forza e le criticità delle diverse esperienze raccolte a livello nazionale.

Conclude la ricerca una **terza parte**: dopo aver approfondito cosa sono ITS e apprendistato e le potenzialità ad essi legate, nonché le modalità con cui, concretamente, questi strumenti vengono combinati per massimizzarne i benefici sulla base dei diversi fabbisogni locali, è quindi possibile condividere una vera e propria guida pratica alla progettazione e gestione dei percorsi di apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

Il progetto **SkillAlliance** vuole, con questa pubblicazione, **mettere a disposizione di tutti gli interessati** – giovani, ITS, e imprese in particolare – un **documento agile** e il più possibile **completo**, in grado di **fornire le ragioni** (parte 1), **condividere le esperienze e i modelli organizzativi** (parte 2), e gli **strumenti e metodi** (parte 3), per **“fare apprendistato” all’interno dei percorsi ITS.**

Strumenti utili, quindi, per favorire il dialogo tra sistemi formativi e imprese, uno degli elementi critici del mercato del lavoro italiano e che, alla luce dei fenomeni già descritti (il calo demografico, le complesse transizioni scuola e lavoro, la distanza tra competenze attese dalle imprese e fornite dai sistemi formativi), è oggi prioritario affrontare, come ha anche ricordato la Presidente della Commissione Europea Ursula Von der Layen, inaugurando nel 2023 l'anno europeo delle competenze: «Abbiamo bisogno di concentrare maggiormente i nostri investimenti sulla formazione professionale e sulla riqualificazione. Abbiamo bisogno di una migliore collaborazione con le aziende, perché sanno meglio di chiunque altro di cosa hanno bisogno. E dobbiamo far coincidere queste esigenze con le aspirazioni delle persone».

1. Gli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy) e l'apprendistato di alta formazione: sinergie e opportunità

1. Gli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)

1.1 Gli Istituti Tecnologici Superiori: struttura, governance, finalità

Nel contesto italiano, la storia della formazione non accademica post-secondaria e terziaria ha inizio con la **legge n. 144 del 1999 che istituisce il sistema di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)** con la finalità di riqualificare e ampliare l'offerta formativa destinata ai giovani e agli adulti. Si tratta del primo tentativo di questo tipo, che vuole colmare il "vuoto" nell'ambito dell'istruzione post-secondaria e terziaria di percorsi professionalizzanti di tipo tecnico-operativo. Tale proposta avrebbe dovuto svilupparsi come alternativa parallela ai percorsi universitari e dell'alta formazione accademica, rivolgendosi dunque ai giovani e agli adulti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore. La legge suddetta affidava la programmazione di questi percorsi alle Regioni, titolari anche della progettualità degli stessi con la partecipazione delle università, scuole, enti formativi e insieme alle imprese e alle loro rappresentanze.

Dopo questa legge, la formazione post-secondaria e terziaria non accademica non è riuscita ad affermarsi, restando limitata a pochissime sperimentazioni locali. L'esigenza manifestata con la legge del 1999 si concretizza successivamente con il **DPCM del 25 gennaio 2008, che si propone di riorganizzare il sistema di istruzione e formazione superiore**. Vengono distinti i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) dai percorsi neoistituiti di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), regolamentati all'interno dello stesso decreto.

IFTS e ITS: nomi simili, percorsi diversi

Nati con la legge n. 144 del 1999, i percorsi di **Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)** trovano anch'essi la loro definitiva forma con il DPCM del 25 gennaio 2008. Si tratta di percorsi programmati dalle Regioni nell'ambito delle loro competenze esclusive in materia di programmazione dell'offerta formativa, e rientrano nell'area della formazione post-secondaria. Sono dunque le singole Regioni i soggetti titolari della programmazione e della realizzazione dei percorsi, che hanno una durata di due semestri, per un totale di 800/1000 ore di cui il 30% deve essere obbligatoriamente dedicato a stage aziendali o tirocini formativi. Possono accedere ai percorsi IFTS coloro in possesso del diploma di scuola secondaria superiore o dell'ammissione al quinto anno dei percorsi liceali, e coloro in possesso del diploma professionale inerente alla Formazione e Istruzione Professionale (IeFP). Alla fine del percorso IFTS è possibile acquisire il Certificato di specializzazione tecnica superiore.

Sebbene i soggetti titolari individuati per l'attivazione dei percorsi siano sempre le Regioni, **il sistema ITS si classifica come appartenente all'area dell'istruzione tecnica superiore e dunque rientrante tra le materie di potestà legislativa nazionale**. Lo Stato, dunque, detta alcuni degli elementi fondamentali dei percorsi che le amministrazioni regionali devono seguire nella progettazione e programmazione dei corsi, comunque inseriti nella programmazione formativa triennale regionale.

Dal 2010, sotto forma di Fondazione di scopo, nascono i primi ITS che afferiscono a 6 aree tecnologiche diverse, correlate a sistemi produttivi e industriali considerati strategici per lo sviluppo economico e la competitività del paese.

Se nel corso degli ultimi 13 anni la realtà degli ITS ha quindi trovato una certa stabilità dal punto di vista regolatorio, risulta tuttavia ancora marginale in termini di presenza sul territorio e soprattutto attrazione, contando circa 18 mila iscritti: si tratta di un numero assolutamente esiguo, se paragonato ai 900 mila iscritti alla formazione terziaria professionalizzante in Germania, o agli 1,8 milioni di iscritti all'università italiana (1).

(1) <http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei>

Nel corso del 2022, anche in seguito ai cambiamenti che hanno interessato il sistema economico-produttivo, come la crisi pandemica, **la legge n. 99/2022 ha rappresentato la più sostanziale riforma degli ITS dal 2008**, cambiandone in primis la denominazione in Istituti Tecnologici Superiori o ITS Academy.

Queste nuove realtà vanno a costituire il sistema terziario di istruzione superiore, che ha l'obiettivo di «promuovere l'occupazione, in particolare giovanile, e di rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza, per la competitività e per la resilienza, a partire dal riconoscimento delle esigenze di innovazione e sviluppo del sistema di istruzione e ricerca, in coerenza con i parametri europei» (2).

La legge segna un passaggio di tipo tecnico-definitorio ma interessante per capire la volontà del legislatore. Nel DPCM del 2008 si faceva riferimento al sistema di istruzione e formazione tecnica superiore, così come definito dalla legge n. 144 del 1999. Nel nuovo riferimento normativo, invece, sparisce il riferimento alla formazione professionale, materia di competenza delle Regioni, collocando definitivamente il nuovo sistema tra le competenze esclusive dello Stato in tema di istruzione, secondo quanto previsto dall'articolo 117 della Costituzione, primo comma, lettera n).

Questa nuova componente (terziaria) integrata nel sistema di istruzione italiano, è unica nel suo genere in quanto caratterizzata da una gestione non centralizzata e organizzata dallo Stato, ma tenuta assieme da **un sistema unitario definito da standard e da un condiviso coordinamento e finanziamento nazionale**, oltre che da una **governance flessibile e diffusa**. Di seguito ne vengono presentate le principali caratteristiche.

(2) Art. 1, primo comma, Legge n. 99 del 2022 "Istituzione del Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore" <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/26/22G00108/sg>

Le Fondazioni ITS

Gli ITS erogano corsi di formazione terziaria non accademica e sono gestiti da Fondazioni, soggetti di diritto privato con finalità pubbliche, dotate di autonomia statutaria, didattica, di ricerca, organizzativa, amministrativa e finanziaria, composte, secondo gli standard organizzativi minimi, da:

- un istituto di istruzione secondaria superiore tecnico o professionale, della provincia in cui ha sede l'ITS, la cui offerta formativa sia coerente con l'area tecnologica di riferimento dell'ITS Academy;
- una struttura formativa accreditata regionalmente per l'alta formazione;
- una o più imprese del settore di riferimento del percorso formativo;
- un'università, o un'istituzione dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, o un dipartimento universitario o un altro organismo appartenente al sistema universitario della ricerca scientifica e tecnologica oppure ancora un ente di ricerca.

Requisiti di accesso

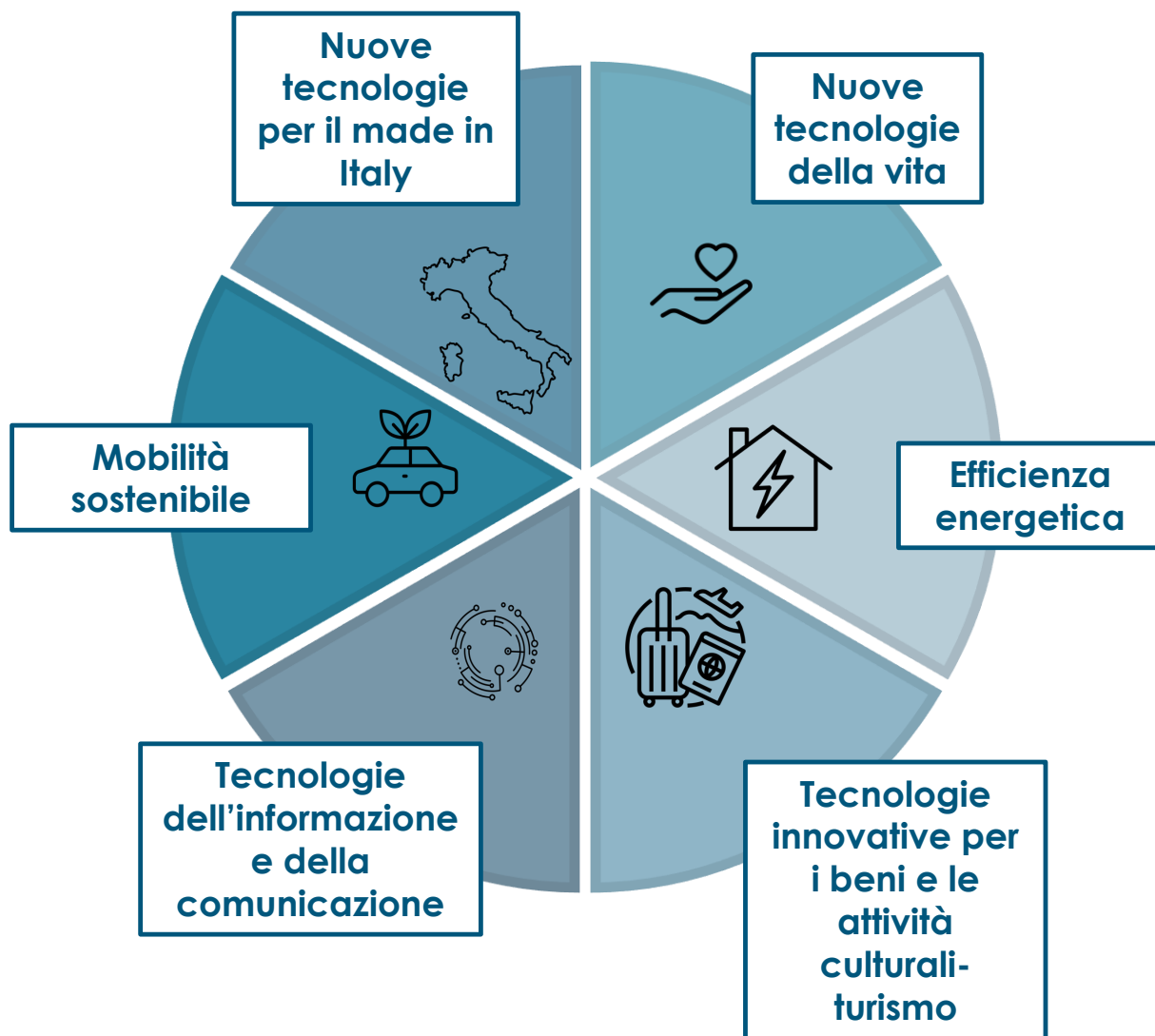
Per accedervi, è necessario possedere il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore ottenuto in esito ad un percorso IFTS, della durata di almeno 800 ore. L'[Accordo in Conferenza Stato/Regioni n. 11 del 20 gennaio 2016](#) ha inoltre previsto la possibilità, da parte delle Fondazioni ITS, di erogare corsi IFTS. Si può quindi svolgere un percorso ITS dopo il diploma superiore oppure dopo aver ottenuto il diploma professionale quadriennale e, in seguito, un certificato di specializzazione tecnica superiore.

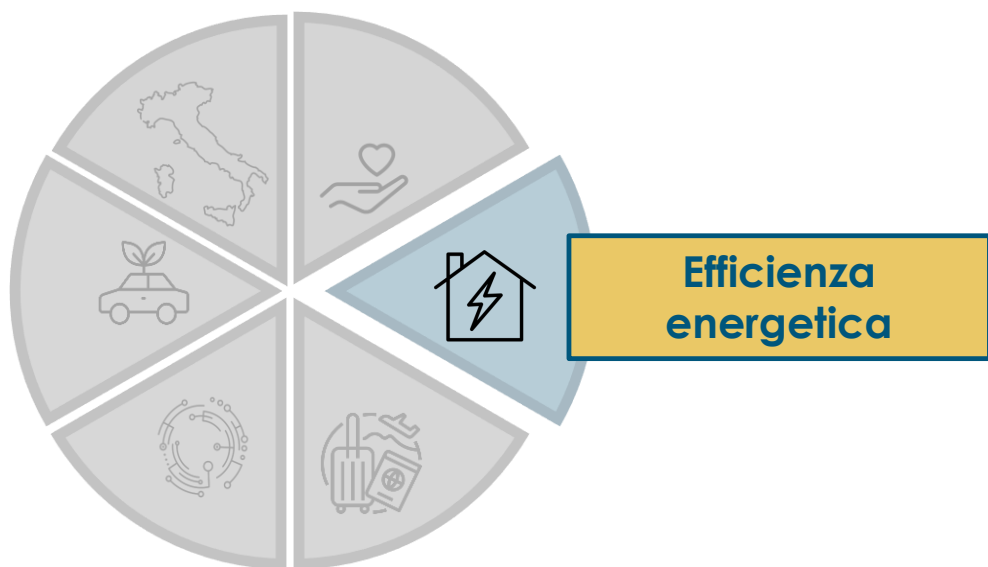
Le figure nazionali e le aree tecnologiche

Ogni corso ITS è realizzato in coerenza e si inserisce in una specifica "area tecnologica", suddivisa al suo interno in diversi ambiti. **In totale, le figure tecniche che vengono formate attraverso questi percorsi sono 29** (vedi tabella 1), ad ognuna delle quali è connesso un bagaglio di competenze che gli studenti dovranno raggiungere. Inoltre, per ogni percorso dovrà essere garantita un'attività di tutoring ed orientamento al lavoro, al fine di accompagnare gli studenti nel loro apprendimento e aiutarli nella transizione verso il mondo del lavoro.

AREE TECNOLOGICHE

Fonte: INDIRE





AMBITO

Approvvigionamento e generazione di energia

Processi e impianti a elevata efficienza e a risparmio energetico

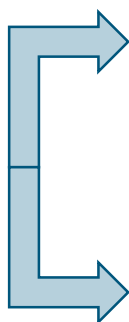


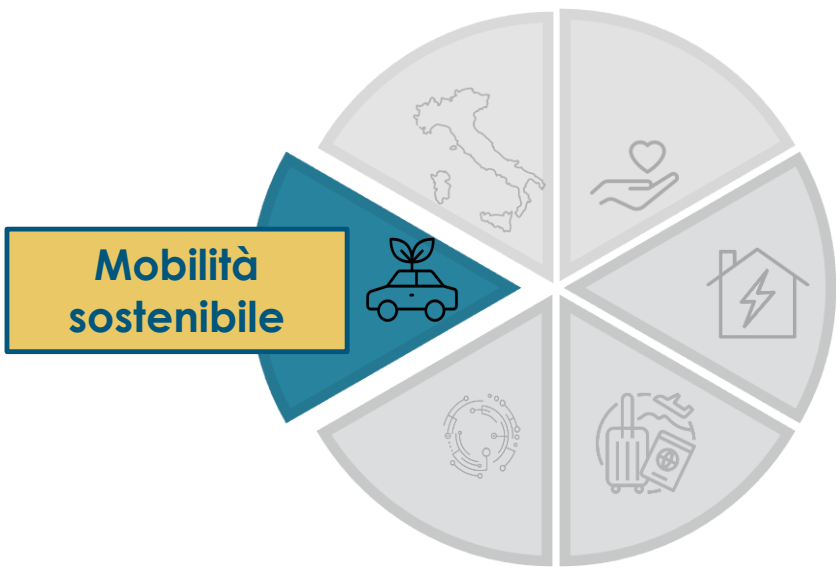
FIGURE NEL SISTEMA ITS

Tecnico superiore per l'approvvigionamento energetico e la costruzione di impianti

Tecnico superiore per la gestione e la verifica di impianti energetici

Tecnico superiore per il risparmio energetico nell'edilizia sostenibile





AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Mobilità delle persone e delle merci



Tecnico superiore per la mobilità delle persone e delle merci

Produzione e manutenzione di mezzi di trasporto e/o relative infrastrutture

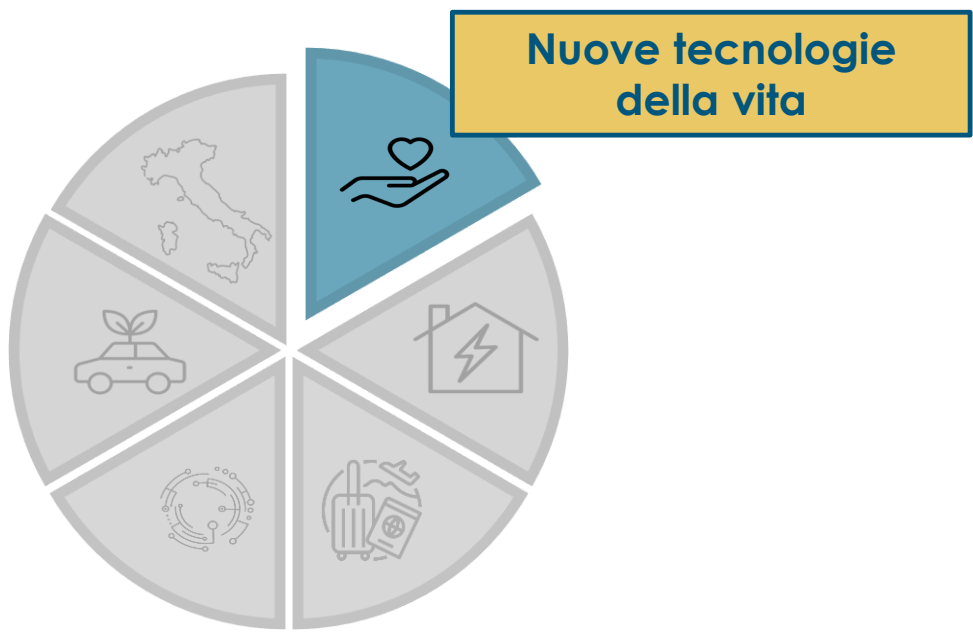


Tecnico superiore per la produzione e manutenzione di mezzi di trasporto e/o relative infrastrutture

Gestione infomobilità e infrastrutture logistiche



Tecnico superiore per l'infomobilità e le infrastrutture logistiche

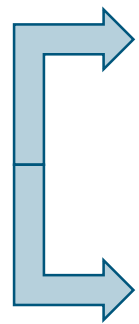


AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Biotechnologie industriali e ambientali



Tecnico superiore per la ricerca e lo sviluppo di prodotti e processi a base biotecnologica

Tecnico superiore per il sistema qualità di prodotti e processi a base biotecnologica

Produzione di apparecchi, dispositivi diagnostici e biomedicali



Tecnico superiore per la produzione di apparecchi e dispositivi diagnostici, terapeutici e riabilitativi.



AMBITO

Turismo e attività culturali

Beni culturali e artistici



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Tecnico superiore per la comunicazione e il marketing delle filiere turistiche e delle attività culturali.

Tecnico superiore per la gestione di strutture turistico-ricettive

Tecnico superiore per la conduzione del cantiere di restauro architettonico

Tecnico superiore per la produzione/riproduzione di artefatti artistici



Tecnologie dell'informazione e della comunicazione



AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Metodi e tecnologie per lo sviluppo di sistemi software



Tecnico superiore per i metodi e le tecnologie per lo sviluppo di sistemi software

Organizzazione e fruizione dell'informazione e della conoscenza



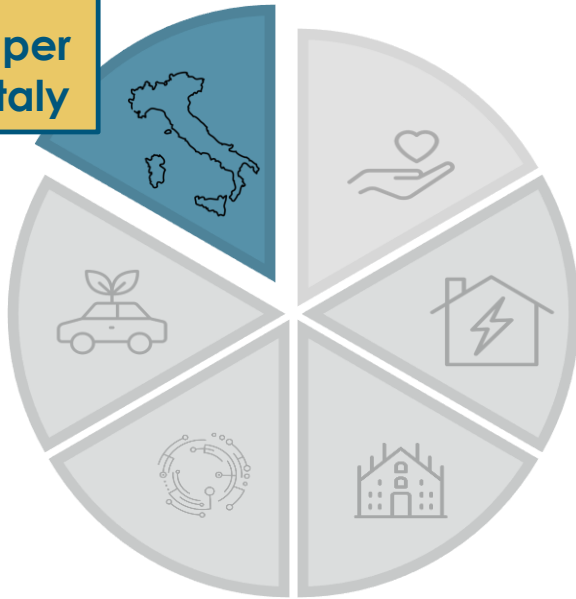
Tecnico superiore per l'organizzazione e la fruizione dell'informazione e della conoscenza

Architetture e infrastrutture per i sistemi di comunicazione



Tecnico superiore per le architetture e le infrastrutture per i sistemi di comunicazione

Nuove tecnologie per il Made in Italy

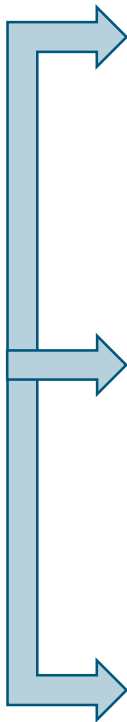


AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Sistema agro-alimentare



Tecnico superiore responsabile delle produzioni e delle trasformazioni agrarie, agro-alimentari e agro-industriali

Tecnico superiore per il controllo, la valorizzazione e il marketing delle produzioni agrarie, agro-alimentari e agro-industriali

Tecnico superiore per la gestione dell'ambiente nel sistema agro-alimentare

Nuove tecnologie per il Made in Italy

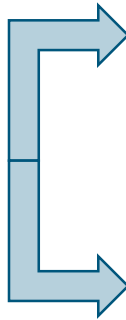


AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

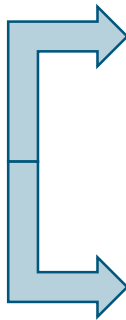
Sistema casa



Tecnico superiore per l'innovazione e la qualità delle abitazioni

Tecnico superiore di processo, prodotto, comunicazione e marketing per il settore arredamento

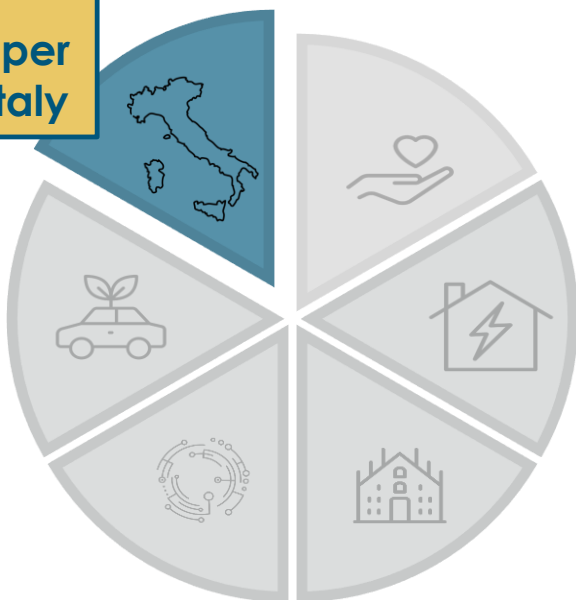
Sistema meccanica



Tecnico superiore per l'innovazione di processi e prodotti meccanici

Tecnico superiore per l'automazione ed i sistemi mecatronici

Nuove tecnologie per il Made in Italy

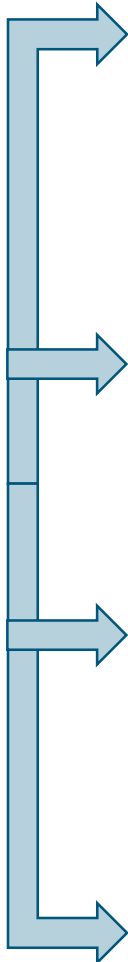


AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Sistema moda



Tecnico superiore per il coordinamento dei processi di progettazione, comunicazione e marketing del prodotto moda

Tecnico superiore di processo, prodotto, comunicazione e marketing per il settore tessile - abbigliamento - moda

Tecnico superiore di processo e prodotto per la nobilitazione degli articoli tessili - abbigliamento - moda

Tecnico superiore di processo, prodotto, comunicazione e marketing per il settore calzature - moda

Nuove tecnologie per il Made in Italy

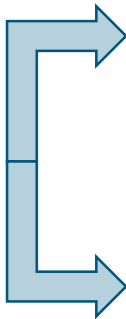


AMBITO



FIGURE NEL SISTEMA ITS

Servizi alle imprese



Tecnico superiore per il marketing e l'internazionalizzazione delle imprese

Tecnico superiore per la sostenibilità dei prodotti (design e packaging)

I percorsi ITS

I percorsi ITS sono strutturati su 4 o 6 semestri, per una durata complessiva biennale o triennale.

I corsi biennali durano almeno 1800 ore, quelli triennali almeno 3000. Quest'ultimi sono attivabili solo per percorsi che possono essere attivati esclusivamente per figure professionali che richiedano un elevato numero di ore di tirocinio, sulla base dei criteri che saranno stabiliti con un decreto apposito.

Le competenze in esito ad un percorso ITS della durata di 4 semestri sono riferibili al V livello EQF, quelle ad un percorso della durata di 6 semestri al VI livello EQF.

Concludendo positivamente questi percorsi si ottiene, nel caso di percorsi biennali, il diploma di specializzazione per le tecnologie applicate e, nel caso di percorsi triennali, il diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate.

Caratteristiche didattico-organizzative

Come già ricordato, un ulteriore elemento caratterizzante questi percorsi è che **almeno il 35% del monte ore formativo deve essere svolto tramite stage curriculari**, anche all'estero. Solitamente, questi stage vengono realizzati presso le imprese partner della fondazione ITS. Inoltre, **almeno il 60% delle ore deve essere svolto da docenti provenienti dal mondo del lavoro**, i quali devono poi corrispondere al 50% dei docenti complessivi del corso. **I percorsi ITS possono essere svolti anche in apprendistato**, secondo quanto disposto dall'art. 45 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, e rispettando gli standard formativi fissati dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 e dalle diverse regolamentazioni regionali sul punto.

I rapporti con l'Università

Lo svolgimento di un percorso ITS permette di maturare Crediti Formativi Universitari (CFU) al fine di proseguire gli studi a livello terziario accademico, iscrivendosi ad un corso di laurea. Quanti e quali CFU vengono riconosciuti dipende dagli accordi stipulati tra singolo ITS e Università. La legge 99/2022 prevede la possibilità di stipulare patti federativi tra queste realtà per favorire i passaggi da una all'altra, i quali saranno meglio dettagliati – in particolare, sotto l'aspetto organizzativo – in un decreto dedicato.

1.2. La diffusione e le caratteristiche dell'offerta formativa degli ITS

A partire dal 2015 viene annualmente realizzato dall'INDIRE un monitoraggio del sistema ITS, con l'obiettivo di indagarne la diffusione, i risultati ottenuti, i metodi e le logiche utilizzati, e individuare eventuali criticità. In questo paragrafo ne vengono presentati i principali contenuti (3), così da conoscere la diffusione a livello nazionale del sistema ITS e i risultati finora raggiunti.

Le Fondazioni ITS in Italia sono 129, regionalmente suddivise come dalla tabella di seguito, per un totale di **726 corsi attivi** nel maggio 2023. **Gli iscritti erano 19.137**.

Gli ITS in Valle d'Aosta e in Trentino Alto-Adige

In Valle D'Aosta non sono presenti ITS. Ciò nonostante, a partire dal 2021, la Regione mette a disposizione degli studenti le borse di studio per la frequenza di corsi ITS e IFTS in Italia e all'Estero: per l'anno formativo 2021-2022, 15 ragazzi l'hanno richiesta.

Nella Provincia Autonoma di Trento (così come in quella di Bolzano) non sono presenti ITS. Sono però diffusi (a Trento) i percorsi di Alta Formazione Professionale, simili agli ITS e il cui titolo di studi rilasciato è equiparato a quello ITS.

Sono invece presenti a Bolzano gli Istituti di Alta Formazione, equiparati agli ITS dalla Legge provinciale 12 novembre 1992, n. 40 e ss.mm.ii. (art. 2-bis)

(3) Tutti i dati riportati nel presente capitolo sono tratti da A. Zuccaro (a cura di), *Istituti Tecnici Superiori. Monitoraggio nazionale, Rapporto 2022, 2022*, e dal sito dell'INDIRE. <http://www.indire.it/progetto/its-istituti-tecnici-superiori/>

Distribuzione territoriale ITS

Regione (totale)	Efficienza energetica	Mobilità sostenibile	Nuove tecnologie della vita	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - turismo	Nuove tecnologie per il made in Italy				
						Agro-alimentare	Moda	Servizi alle imprese	Casa	Meccanica
Piemonte (7)	1	1	1	1	1	1	1			
Lombardia (24)	1	2	1	3	4	5	1	3	2	2
Veneto (7)	1	2			1	1	1			1
Friuli-Venezia Giulia (4)		1	1	1						1
Liguria (6)	1	1		1	1	1				1
Emilia-Romagna (7)	1	1	1	1	1	1				1
Toscana (9)	1	1	1	1	1	1	1		1	1
Umbria (1)										1
Marche (4)	1				1		1	1		
Lazio (11)		1	1	4	1	2		1		1
Abruzzo (5)	1	1				1	1			1
Molise (1)						1				
Campania (9)	2	2			1		2			2
Puglia (7)		2		1	1	1	1			1
Basilicata (1)	1									
Calabria (9)	2	1	1	1	1	2		1		
Sicilia (11)	1	3	1	1	1	4				
Sardegna (5)	1	1		1	1	1				
Totale	15	20	8	16	16	22	9	6	3	13

Un dato particolarmente significativo per comprendere l'efficacia, in questo caso in termini di occupabilità, del sistema ITS, è quello della **percentuale di occupati a 12 mesi dal conseguimento** del titolo. Su un campione di 5.280 diplomati nel 2020, **l'80% ha trovato lavoro entro 12 mesi dal diploma.**

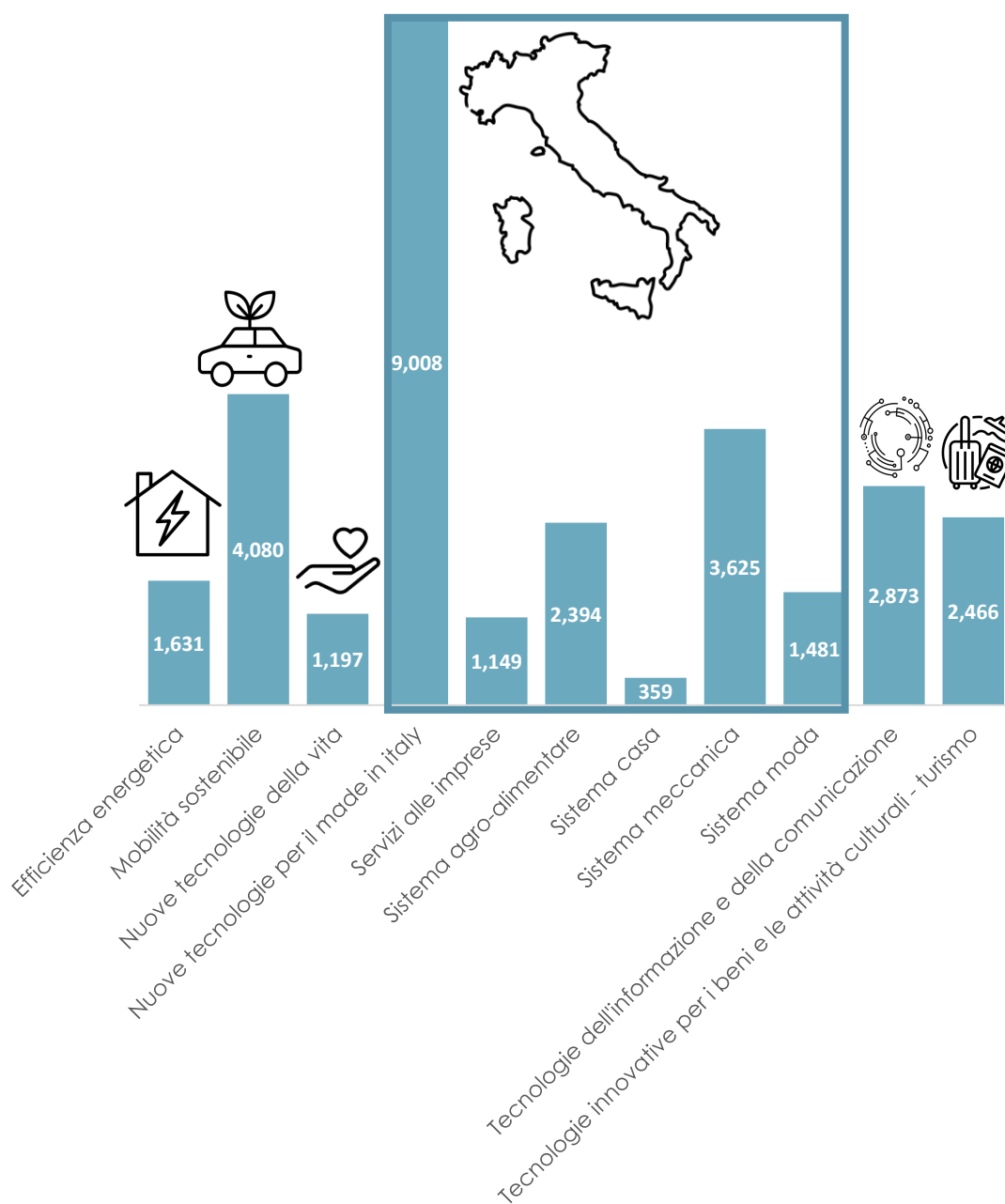
Non solo. Forse ancora più importante è la **percentuale di occupati in settori e occupazioni coerenti con quanto hanno studiato: il 91%.** Mentre le transizioni scuola-lavoro sono tradizionalmente accompagnate, in Italia, da lunghi periodi di inattività e da occupazioni in settori non coerenti con quanto studiato, generando fenomeni di sovra o sotto-istruzione che danneggiano la stessa produttività aziendale, gli ITS si pongono al contrario come efficaci strumenti in grado di favorire non solo l'occupabilità dei giovani, ma anche il *matching* tra competenze attese dal sistema produttivo e fornite da quello formativo.

Infine, per quanto riguarda **le tipologie contrattuali degli occupati** a 12 mesi dal titolo, il 29,5% di loro ha sottoscritto un contratto di lavoro a tempo indeterminato o è un lavoratore autonomo in regime ordinario, il 46,1% un contratto a tempo determinato o è un lavoratore autonomo in regime agevolato, e il 24,3% un contratto di apprendistato.

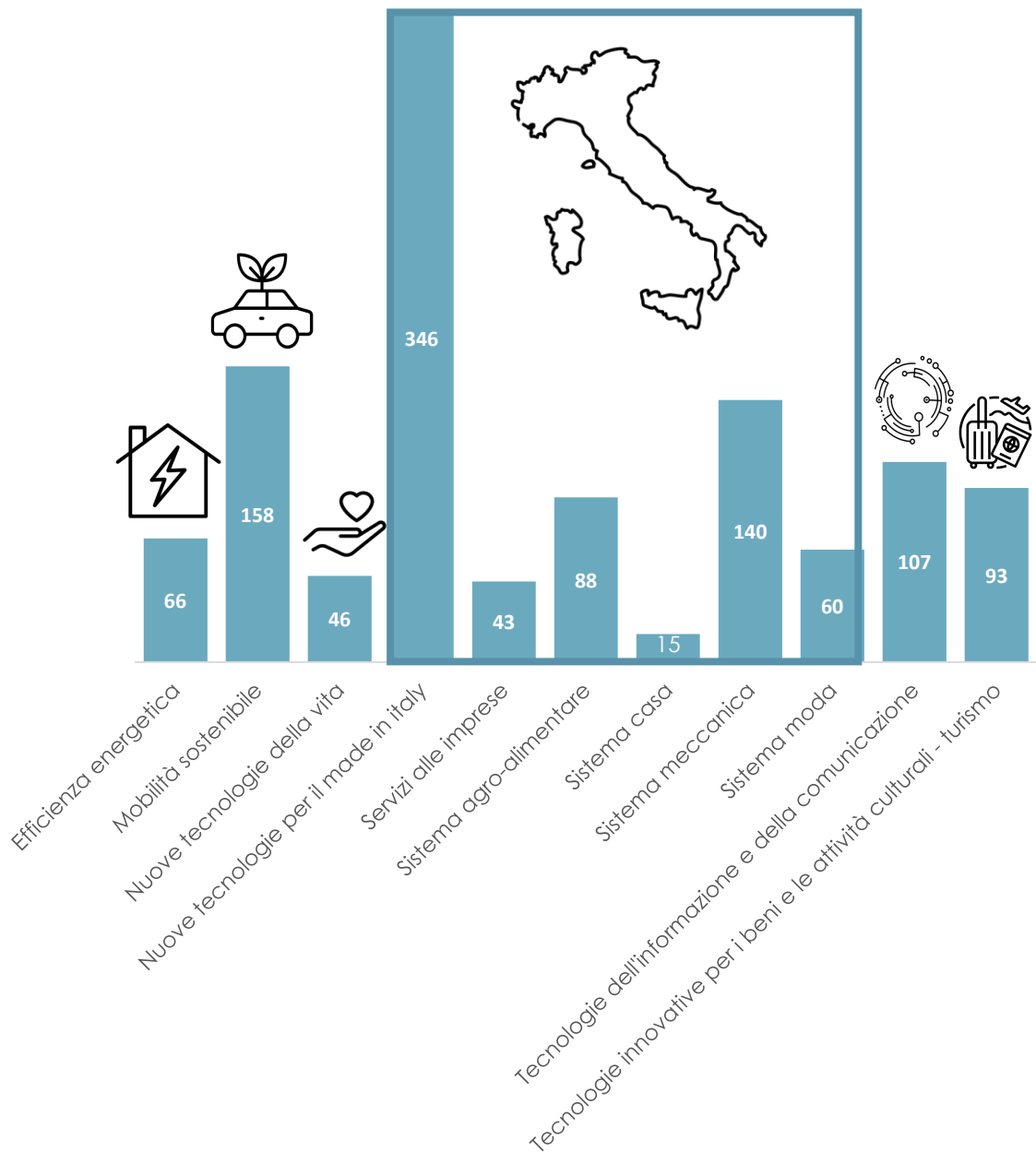
Considerando ora l'evoluzione del sistema ITS negli anni, a partire dagli iscritti a corsi attivati nel 2013 e conclusi nel 2015, anno del primo monitoraggio, si può notare come la struttura di questi percorsi e la loro efficacia sia andata aumentando nel tempo, anche se la loro diffusione, in termini di partecipazione e di iscritti, risulta ancora bassa. Per quanto riguarda **le ore di formazione realizzate da docenti provenienti dal mondo del lavoro, si è passati dal 62% sul totale del monte ore nel 2013 al 72% del 2020:** ben oltre la soglia minima del 50% stabilita dalla normativa nazionale. **Le ore svolte in stage sono invece diminuite di 4 punti percentuali, passando dal 47% al 43%,** rimanendo comunque al di sopra della soglia minima fissata ora al 35%. I percorsi che **utilizzano tecnologie abilitanti 4.0 sono il 67% sul totale,** a conferma del loro legame con l'innovazione tecnologica.

Nelle infografiche che seguono è possibile notare la suddivisione degli iscritti per area tecnologica del percorso, nonché per Regione sede del percorso. Emerge chiaramente la preponderanza dell'area tecnologica "Nuove tecnologie per il made in italy", e in particolare del sistema agroalimentare e di quello meccanica, anche se il maggior numero di iscritti si trova nell'area mobilità sostenibile (4.080 iscritti) e Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (2.873), e la concentrazione degli iscritti nelle Regioni del nord: solo in Piemonte, Lombardia e Veneto è iscritta quasi la metà degli studenti dei percorsi ITS.

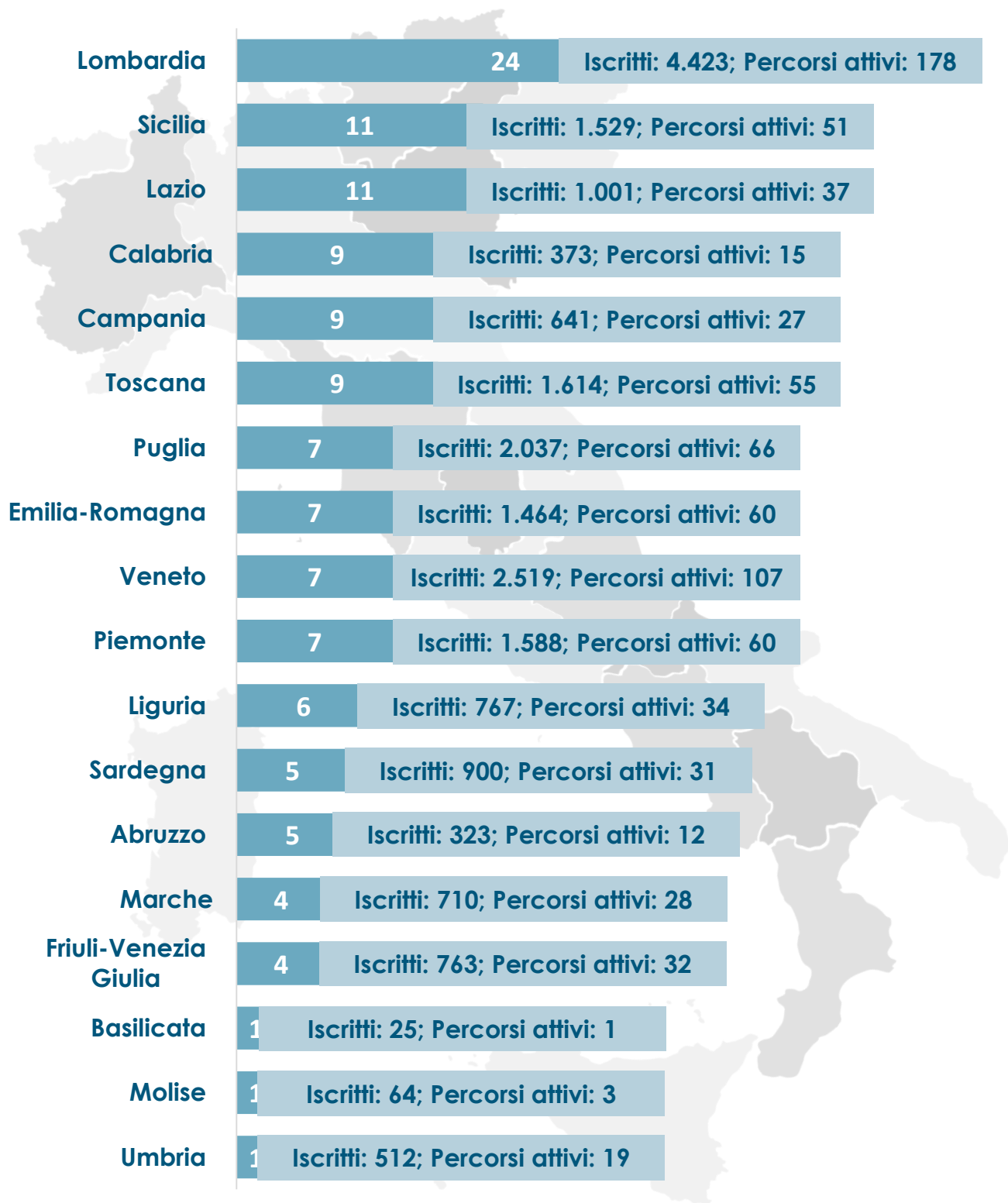
Iscritti



Percorsi attivi



Fondazioni per regione, percorsi attivi e iscritti sul totale nazionale



Dal confronto dei dati raccolti dai monitoraggi negli ultimi sei anni, risulta che il **titolo di studio prevalente di chi si iscrive ai percorsi ITS è il diploma tecnico**: la percentuale degli iscritti con questo titolo sul totale è pari al 58,7%. Si registra tuttavia un incremento dei diplomati liceali e dei diplomati professionali. Il 4% degli iscritti circa è già in possesso di una laurea.

I dati per fascia d'età non mostrano grandi variazioni negli anni: gli iscritti ai percorsi ITS sono prevalentemente giovani tra i 18 e 24 anni: per la precisione, gli studenti tra i 18 e i 19 anni sono il 37,5% sul totale, mentre quelli tra i 20 e i 24 il 41,9%. La maggior parte degli studenti sono maschi (72,4%), a conferma della partecipazione ancora ridotta (27,6%) delle studentesse a questi percorsi formativi professionalizzanti.

Le aree tecnologiche con le migliori performance occupazionali sono: la Mobilità sostenibile (86%), il Sistema meccanica (85%), le Tecnologie per l'informazione e la comunicazione (82%) e il Sistema moda (81%).

2. L'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS

2.1 Che cos'è l'apprendistato?

I percorsi offerti dagli ITS Academy rientrano tra quelli che è possibile svolgere per mezzo **dell'apprendistato di alta formazione e ricerca**, così come previsto dall'articolo 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015. L'offerta formativa degli ITS si caratterizza come improntata ad una formazione tecnico-pratica finalizzata alla costruzione di competenze e professionalità immediatamente spendibili nel mondo del lavoro. Non a caso, il sistema degli ITS Academy è pensato in relazione ad aree tecnologiche considerate strategiche per lo sviluppo economico e per la competitività del Paese e dove, di conseguenza, i fabbisogni delle imprese in termini di capitale umano sono in continua evoluzione.

Attraverso l'apprendistato, il giovane iscritto ad un percorso ITS può quindi applicare le proprie conoscenze di tipo tecnico-scientifico in un contesto di lavoro direttamente collegato al suo percorso di studi.

Il connubio tra formazione teorica ed attività pratica permette di costruire un bagaglio di competenze e abilità direttamente applicabili in tutti i contesti lavorativi di riferimento all'area tecnologica del percorso di studi. In questo senso, l'apprendistato non va inteso solamente come mezzo (ossia come contratto) per la formazione tecnica superiore, ma il suo valore specifico aggiunto si misura in quanto metodo formativo, unico nel suo genere, capace di unire formazione e lavoro, apprendimento esperienziale e costruzione di competenze tecnico-teoriche partendo da attività pratiche e manuali.

L'apprendistato mette al centro del processo di apprendimento lo svolgimento di un'attività produttiva o di lavoro, secondo i principi del **modello work-based learning**.

L'apprendimento in ambiente di lavoro è un concetto che trova ampi riferimenti nella storia delle professioni e dei mestieri. Il concetto di apprendistato si codifica a partire dal medioevo, all'interno delle botteghe artigiane dove il mastro artigiano era responsabile del trasferimento della propria arte ai giovani che, attraverso l'osservazione e l'esperienza pratica, costruivano non solo la propria professionalità ma anche il proprio ruolo all'interno della società. Risulta evidente il collegamento con gli attuali percorsi ITS, che sono strutturati in funzione della figura professionale (e del settore di riferimento) che mirano a costruire.

L'elemento del **lavoro come esperienza formativa** per il giovane è dunque una tematica da sempre presente nei contesti produttivi europei ed occidentali. In Italia, il lavoro è stato lentamente "espulso" dal sistema di istruzione per ragioni storiche e culturali, che hanno portato nel corso del tempo a fenomeni di "liceizzazione" dei percorsi di studio a carattere tecnico e professionale. Se l'ITS vuole rispondere ad un vuoto in termini di offerta formativa del sistema di istruzione e formazione italiano al livello terziario, l'apprendistato mira ad integrare la componente formativa del lavoro ad ogni livello (secondario, post-secondario e terziario) del percorso scolastico e superiore.

2.2. L'evoluzione normativa

A livello normativo, una importante azione di definizione è stata svolta dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (c.d. "**legge Biagi**"), che individuava come tipologia a sé stante «il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione» (4) e prevedeva la possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato all'acquisizione, tra gli altri titoli, della specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144. Tale legge fa riferimento al sistema di Formazione Integrata Superiore (FIS), nato nel 1998 in seno alla Conferenza Stato – Regioni, che rappresentava il primo tentativo di costruzione di un sistema di formazione post-secondaria e terziaria di tipo professionalizzante in Italia.

La specializzazione tecnica era dunque inclusa tra i titoli di alta formazione conseguibili per mezzo dell'apprendistato, a dimostrare come lo strumento sia stato pensato sin dall'inizio in **stretta correlazione con la formazione professionalizzante**. Il testo normativo attribuiva alle Regioni il potere di regolamentare i percorsi in apprendistato di alta formazione e di determinarne la durata, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative. Il potere delle Regioni era limitato alla regolamentazione della componente formativa, mentre la componente lavoristica era disciplinata dalla normativa vigente sul rapporto di lavoro. Sulla stessa linea si posizionava la successiva riforma, ossia il **Testo Unico sull'Apprendistato** contenuto nel decreto legislativo 167/2011, dove il connubio restava possibile. Inoltre, con la nuova normativa, l'apprendistato copre tutte le fasi della formazione secondaria, post-secondaria e terziaria, aprendo alla possibilità di ottenere titoli che vanno dalla qualifica professionale al dottorato di ricerca.

(4) Art. 47, primo comma, lettera c), D. Lgs. n. 276 del 2003 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Il nuovo testo sull'apprendistato teneva conto delle successive evoluzioni in tema ITS, e in particolare **del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008**, che è rimasto per diversi anni il punto di riferimento per quanto riguarda la struttura dei percorsi ITS e IFTS, venendo recentemente sostituito dalla **Legge n. 99/2022**. All'articolo 5 del T.U. del 2011, tra i titoli che si potevano acquisire grazie ad un contratto di apprendistato rientravano i diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, disciplinati all'articolo 7 del decreto 25 gennaio 2008. Anche in questo caso, la legge richiamava l'intervento normativo delle Regioni per una regolamentazione di dettaglio della componente formativa, lasciando comunque aperta la possibilità di utilizzare lo strumento dell'apprendistato per mezzo di apposite convenzioni tra gli enti formativi e i singoli datori di lavoro.

La terza ed ultima riscrittura della normativa in tema di apprendistato arriva nel 2015 con il decreto legislativo n. 81 del 2015, uno dei decreti attuativi della ampia riforma del lavoro che va sotto il nome di **Jobs Act**. È bene evidenziare come nel giro di dodici anni siano state ben tre le azioni legislative che hanno riordinato la materia dell'apprendistato, segno di una evidente volontà di cercare una definitiva affermazione allo strumento, che ha faticato ad imporsi all'interno del mercato del lavoro come contratto in grado di tenere insieme formazione e lavoro (destino diverso ha avuto l'apprendistato professionalizzante, che gode di ampia diffusione ma non è legato a percorsi formativi secondari, superiori o terziari).

I percorsi svolti in apprendistato, così come definito dal testo di legge, **integrano organicamente formazione e lavoro** andando a costituire un sistema duale, espressione con cui si intende un modello di apprendimento basato sull'alternanza di momenti formativi in aula, presso una istituzione formativa, a momenti di formazione pratica in contesti lavorativi, all'interno di un'impresa.

2.3. Il contesto europeo: lo sviluppo della formazione terziaria non accademica

L'introduzione e i diversi tentativi di rilancio dell'apprendistato nel corso degli anni **rispondono alle indicazioni delle istituzioni europee**, che hanno promosso la diffusione e il rafforzamento della formazione e dell'istruzione professionale, considerata come elemento fondamentale nel processo di integrazione europeo e di costruzione di una "cittadinanza" europea da una parte, e nella crescita del mercato europeo basato sull'economia della conoscenza dall'altra.

Per questa ragione, le differenze tra percorsi di formazione professionale terziaria *vocational training* e istruzione *higher education* si vanno via via assottigliando, confluendo in **modelli che sempre più cercano di integrare learning on the job all'interno di percorsi finalizzati all'acquisizione di qualifiche di alto livello** che rientrano nella definizione di **Higher VET**.

Le politiche di sostegno all'alta formazione professionalizzante sono pienamente integrate all'interno dell'azione di indirizzo delle istituzioni europee, a partire dalla **strategia di Lisbona** con i programmi Education & Training 2010 (ET2010) e 2020 (ET2020). A livello di obiettivi, nella Relazione congiunta 2012 del Consiglio e della Commissione dal titolo "Istruzione e formazione in un'Europa intelligente, sostenibile e inclusiva", veniva indicato un traguardo ambizioso: obiettivo era portare la soglia della popolazione tra i 30 e i 34 anni di età in possesso di un titolo di studio di tipo terziario al 40% del totale, soprattutto grazie all'implementazione dell'offerta formativa nel campo della formazione terziaria non accademica.

La Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030) ha rilanciato il tema avanzando la proposta di costruzione di uno spazio europeo dell'istruzione entro il 2025, stabilendo una serie di indicatori quantitativi da raggiungere nel quinquennio. Uno degli obiettivi riguarda la percentuale di persone tra i 30 e i 34 anni in possesso di un titolo di istruzione terziaria, che dovrà essere del 50% (rispetto al 40% a cui faceva riferimento ET2020): in questo senso, riveste un ruolo centrale il rafforzamento di una VET «modernizzata, efficace, inclusiva ed eccellente che contribuisca ad affrontare le sfide riguardanti la società e il mercato del lavoro» (5).

I percorsi offerti dagli ITS Academy rappresentano l'unica tipologia di istruzione terziaria non accademica o professionalizzante offerta in Italia, e a livello di classificazione degli standard formativi si collocano al V livello EQF, posizionandosi tra i titoli di istruzione secondaria superiore (IV livello EQF) e quelli di laurea triennale (VI livello EQF). In questo senso, l'ultima riforma sul tema degli ITS portata dalla legge n. 99/2022 colloca alcuni specifici percorsi ITS di durata triennale nel VI livello EQF: si tratta di percorsi finalizzati a figure professionali che richiedano un elevato numero di ore di tirocinio, incompatibile con la durata biennale standard dei percorsi ITS, e che presentino specifiche esigenze, come già anticipato.

(5) Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni del 30-09-2020

La volontà del legislatore è dunque quella di realizzare una differenziazione tra percorsi biennali e triennali in ITS, avvicinando questi ultimi ai percorsi accademici di laurea triennale, sul modello delle Accademie di Scienze Applicate del sistema di formazione terziario tedesco.

2.4 La diffusione dell'apprendistato di alta formazione in Italia

Nonostante i diversi tentativi di rilancio, l'apprendistato di alta formazione e ricerca risulta ancora uno strumento marginale nel mercato del lavoro italiano. Per avere una panoramica in merito è possibile guardare ai dati del XX rapporto di monitoraggio sull'apprendistato firmato INAPP-INPS(6), elaborato nel 2022, che fanno riferimento al triennio 2018-2020 e fotografano la **situazione di scarso utilizzo dello strumento dell'apprendistato di terzo livello.**

Sul numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato attivati nel 2020, pari a 531.035, la tipologia professionalizzante copre il 97,7% della quota; i contratti di apprendistato di terzo livello sono "appena" 1277, di molto inferiori anche all'apprendistato di primo livello, con 10.686 unità.

La quasi totalità dei contratti è attivata al Nord, con 1068 rapporti attivati, mentre si trovano solamente 209 apprendisti di alta formazione tra le Regioni del centro e del sud Italia. È bene evidenziare come i dati a disposizione riguardano gli apprendisti coinvolti in attività formative programmate dalle Regioni, e quindi non rappresentano il totale degli apprendisti di terzo livello.

Dove viene attivato l'apprendistato di alta formazione? In relazione all'attività economica, definita in base alla Classificazione ISTAT ATECO 2007, l'apprendistato di terzo livello vede **al primo posto l'attivazione di contratti per attività manifatturiere**, seguite da quelle metalmeccaniche e professionali e di servizi di supporto delle imprese.

(6) [L'andamento nell'apprendistato. XX Rapporto di monitoraggio](#), INAPP-INPS, luglio 2022.

Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e attività economica, per apprendisti iscritti ad attività formative regionali (valori assoluti) e professionalizzante sul totale. Anni 2019-2020

Attività economica	2019				2020			
	I livello	II livello	III livello	Prof. Sul totale	I livello	II livello	III livello	Prof. Sul totale
Metalmeccanica	871	38.726	192	97,3%	782	38.608	219	97,5%
Attività manifatturiere	1.862	94.354	244	97,8%	1.666	89.182	271	97,9%
Costruzioni	1.851	38.897	38	95,4%	1.878	40.707	50	95,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	2.036	112.097	74	98,2%	1.960	108.780	83	98,2%
Servizi di alloggio e ristorazione	2.313	91.704	35	97,5%	1.645	70.265	24	97,7%
Attività professionali e di servizi di supporto alle imprese	606	46.479	199	98,3%	696	46.807	231	98,1%
Servizi sociali e alla persona	1.699	53.533	112	96,7%	1.445	49.160	85	97,0%
Altre attività di servizi	568	66.488	184	98,9%	535	68.878	224	98,9%
Altre attività	115	6.065	89	96,7%	79	6.685	91	97,5%
Totale	11.920	548.341	1.166	97,7%	10.686	519.072	1.277	97,7%

A livello di distribuzione territoriale, emergono **importanti differenze tra le Regioni riguardo il numero di apprendistati attivati**. Tali differenze dipendono in parte dalla reattività delle Regioni nel rispondere alla riforma del 2015, che attribuisce a quest'ultime la titolarità nella regolamentazione di dettaglio dello strumento per quanto riguarda la componente formativa.

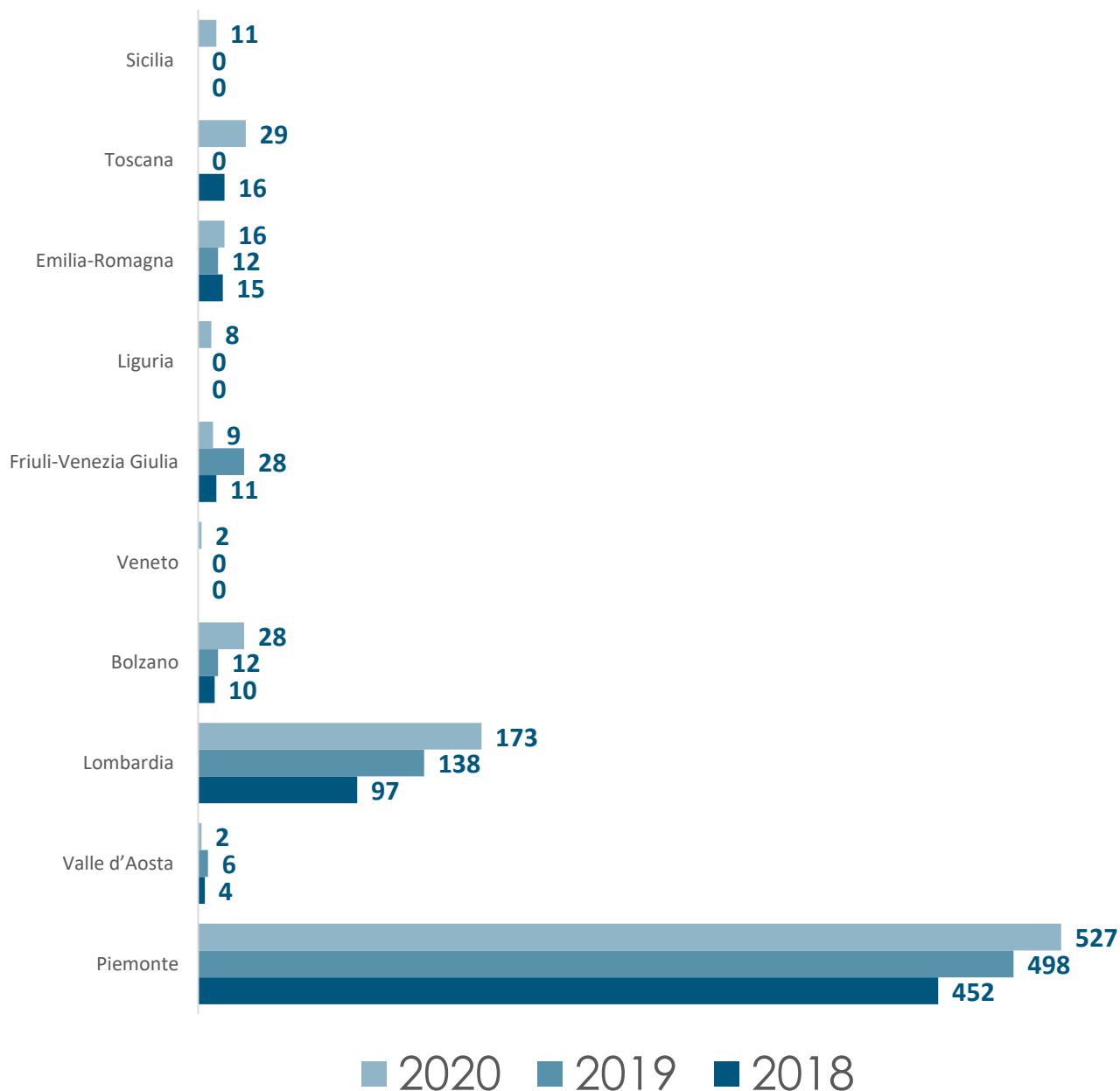
Alcune Regioni si sono dunque attivate per incentivare la diffusione dei percorsi in apprendistato, mentre altre non hanno previsto nessuna norma in merito, lasciando alle Fondazioni ITS che vogliono attivare l'apprendistato gli strumenti previsti dalla normativa nazionale, al comma 5 dell'art. 45 del decreto legislativo n. 81/2015.

Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di formazione regionali

Regione/Province autonome	2018	2019	2020
Piemonte	452	498	527
Valle d'Aosta	4	6	2
Lombardia	97	138	173
Bolzano	10	12	28
Veneto	0	0	2
Friuli-Venezia Giulia	11	28	9
Liguria	0	0	8
Emilia-Romagna	15	12	16
Toscana	16	0	29
Sicilia	0	0	11
Totale	605	694	805

Regione/Province autonome	2018	2019	2020
Piemonte	74,7	71,8	65,5
Valle d'Aosta	0,7	0,9	0,2
Lombardia	16	19,9	21,5
Bolzano	1,7	1,7	3,5
Veneto	0	0	0,2
Friuli-Venezia Giulia	1,8	4	1,1
Liguria	0	0	1
Emilia-Romagna	2,5	1,7	2
Toscana	2,6	0	3,6
Sicilia	0	0	1,4

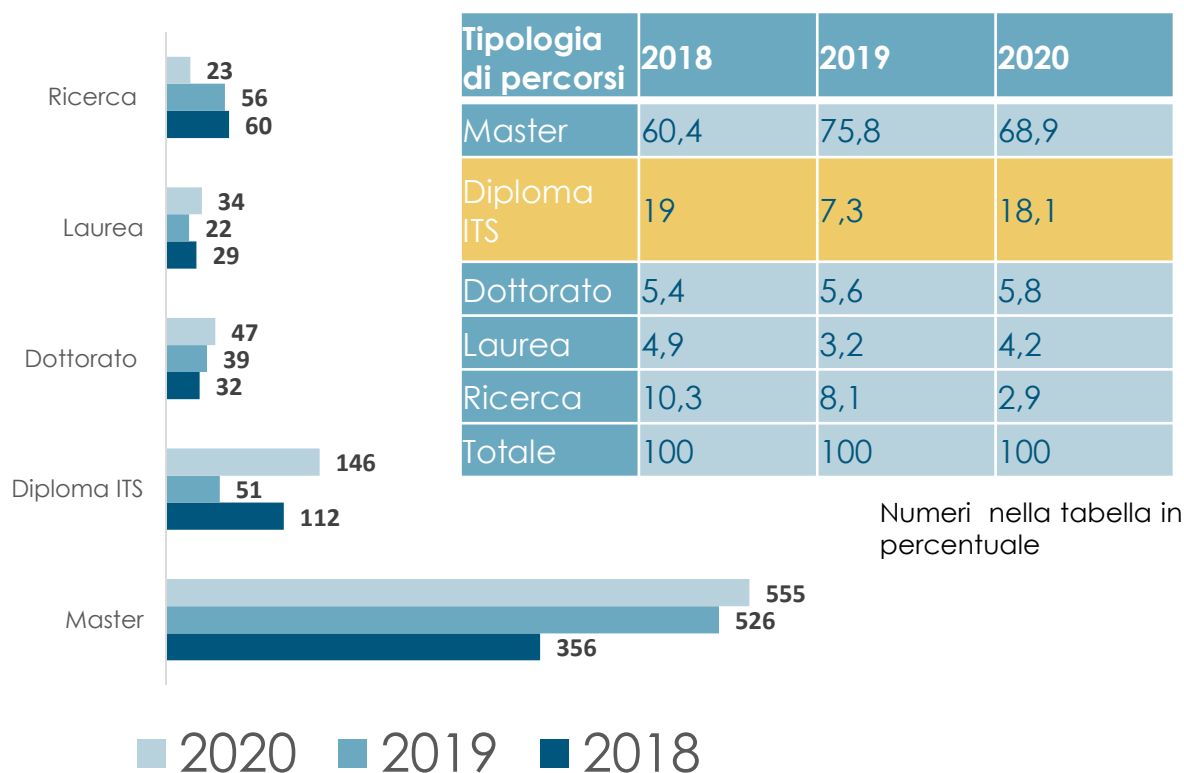
Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di formazione regionali: numeri in percentuale



Fonte: L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica – XX rapporto di monitoraggio INAPP-INPS 2022

Gli apprendisti di terzo livello si suddividono nei vari percorsi per i quali è possibile sottoscrivere un contratto di apprendistato. Il numero più alto in merito riguarda gli iscritti ad un master di I o II livello, seguiti dagli apprendisti che frequentano un percorso ITS. Se nel 2019 si assiste ad un netto calo degli apprendisti in ITS, nel 2020 il numero risulta triplicato, anche in virtù della crescita dell'apprendistato di terzo livello. Guardando all'andamento nel triennio evidenziato, una delle ragioni della variabilità osservata è data dalla struttura dell'offerta formativa degli ITS: in molti casi i percorsi non sono attivati annualmente, ma iniziano al termine del percorso precedente, seguendo dunque la logica dei bienni.

Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di formazione regionali per tipo di percorso, valori assoluti e percentuali



Fonte: L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica – XX rapporto di monitoraggio INAPP-INPS 2022, p. 76

La tabella successiva mette a confronto gli apprendisti di terzo livello iscritti a percorsi ITS con il totale degli apprendisti di terzo livello. Tra i territori che utilizzano questo contratto, quattro non hanno mai attivato nessun apprendistato per il diploma ITS; tre hanno iniziato nel 2020 le prime esperienze di questo tipo. A livello quantitativo, Lombardia, Piemonte e Toscana costituiscono la quota maggiore di apprendisti in ITS. Ma se in Lombardia la scelta dell'ITS pesa poco meno della metà tra gli apprendisti di terzo livello, in Regione Piemonte risulta essere quasi marginale, con soli 18 casi sul totale di 527 apprendisti. Diversa è la situazione di Regione Toscana, che alla pari di Liguria, Veneto e Friuli, vede la quasi totalità degli apprendisti di terzo livello impegnati in percorsi ITS.

Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di formazione regionali per territorio e tipo di percorso

Le regioni con i valori più alti

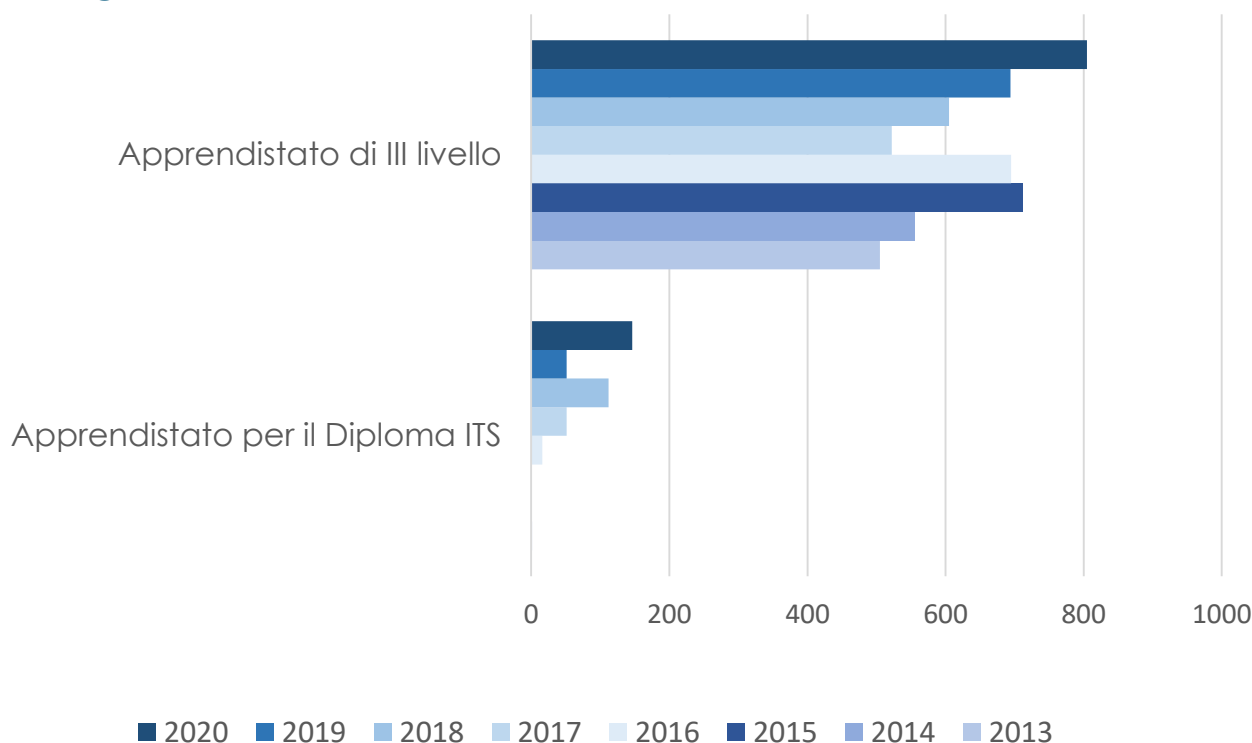
Regioni / Province Autonome	Diploma ITS			Totale		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Piemonte	37	26	18	452	498	527
Valle d'Aosta	0	0	0	4	6	2
Lombardia	67	0	83	97	138	173
Bolzano	0	0	0	10	12	28
Veneto	0	0	2	0	0	2
Friuli-Venezia Giulia	8	25	8	11	28	9
Liguria	0	0	6	0	0	8
Emilia-Romagna	0	0	0	15	12	16
Toscana	0	0	29	16	0	29
Sicilia	0	0	0	0	0	11
Totale	112	51	146	589	694	805

Fonte: L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica – XX rapporto di monitoraggio INAPP-INPS 2022, p. 77

Se si allarga il raggio di osservazione, per il triennio 2013 – 2015 si registra un solo contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca finalizzato al conseguimento del titolo ITS, attivato dalla Regione Piemonte.

(6) [Verso il sistema duale. XVI monitoraggio sull'apprendistato](#), INPS, luglio 2016, p. 91.

Andamento dell'apprendistato di III livello totale e per il conseguimento del Diploma ITS per apprendisti coinvolti in attività di formazione regionale, anni 2013 – 2020



Fonte: elaborazione ADAPT su Rapporti di monitoraggio sull'apprendistato INPS dal XVI al XX

Guardando ai dati più recenti, l'ANPAL ha pubblicato nel corso del 2022 il **Rapporto sull'apprendistato di alta formazione e ricerca negli ITS** (8), raccogliendo sul tema i dati di 69 Fondazioni ITS. Si tratta, dunque, di una rilevazione parziale, che vede il coinvolgimento di un campione importante rispetto alle 124 Fondazioni ITS esistenti al momento dell'indagine. In base alle informazioni ricevute il 51,5% di quest'ultime ha attivato almeno un percorso in apprendistato tra il 2018 e il primo semestre del 2022. Su un totale riscontrato di 692 contratti, 46 sono riguardano l'apprendistato di ricerca, mentre sono 646 i contratti per il conseguimento di un Diploma ITS. Guardando alle annualità, tra il **2018 e il 2022 si registra un raddoppio dei contratti di apprendistato firmati**, dai 71 del 2018 ai 148 del 2022, con un massimo di 175 nel 2019.

(8) [Rapporto sull'apprendistato di alta formazione e ricerca negli ITS](#), ANPAL, 2022.

Di seguito, nella tabella sono presentati i dati della ricerca ANPAL che insistono sull'ultimo triennio di osservazione. L'apprendistato di terzo livello può essere attivato dagli ITS anche per svolgere attività di ricerca, ma tale possibilità risulta dai numeri del tutto residuale nella realizzazione, con solo 9 contratti di questo tipo attivati dal 2020.

Numero di contratti di apprendistato di terzo livello attivati dalle Fondazioni ITS per Regione, anno e finalità

Regione	2020		2021		2022		Tot
	Titolo ITS	Ricerca	Titolo ITS	Ricerca	Titolo ITS	Ricerca	
Piemonte	55		96	1	86	1	239
Lombardia	2		16		10	1	29
Friuli Venezia-Giulia	13		30				43
Veneto	16		14		9	1	40
Abruzzo	22		1		16		39
Campania	2		3	1	1		7
Marche			1		12		13
Toscana	12						12
Liguria		2	3		2		7
Puglia					7		7
Lazio		2			2		4
Emilia-Romagna			4				4
Molise			1				1
Sardegna			1				1
Totale	122	4	170	2	145	3	446

Fonte: Rapporto sull'apprendistato di alta formazione e ricerca negli ITS, ANPAL Servizi, Ottobre 2022, p. 12

Un punto interessante della ricerca condotta da ANPAL Servizi riguarda **il ruolo delle Agenzie per il Lavoro (APL)**: il 12% delle assunzioni è avvenuto per mezzo di contratti di apprendistato in somministrazione, stipulati con l'Agenzia. Nell'88% dei casi invece l'assunzione è stata realizzata direttamente dall'impresa.

3. ITS Academy e apprendistato: un'alleanza per le competenze e la formazione

In base alle caratteristiche fin qui elencate, **l'apprendistato e i percorsi ITS rispondono a principi comuni in tema di formazione e costruzione delle competenze**. Per tale ragione, l'integrazione tra i due istituti, grazie alle previsioni dell'art. 45, permette di evidenziare alcuni punti di convergenza che possono portare un valore aggiunto all'esperienza formativa dell'apprendista/studente.

3.1. Una formazione “su misura”

All'interno dei percorsi in apprendistato negli ITS si manifestano i principali elementi pedagogici di quello che autori come J. Dewey hanno definito **apprendimento esperienziale o progressista**, in contrasto con la modalità educativa e formativa tradizionale basata sul trasferimento nozionistico in cui il giovane “subisce” la ricezione di informazioni e conoscenze astratte, spesso assimilandole in funzione dell'imposizione che ne viene fatta ma senza una reale comprensione e interiorizzazione delle stesse. Di contro, il metodo di apprendimento in cui l'esperienza rappresenta un vero e proprio momento educativo mette al primo posto l'individualità e la proattività del giovane. Osservazione e azione sono due fasi che permettono allo studente di costruire le abilità necessarie ad affrontare le situazioni che egli si trova davanti. Oltre a competenze di tipo tecnico-pratiche, questo metodo permette di sviluppare anche le cosiddette **soft skills** o competenze trasversali, applicabili in diversi contesti e ambiti lavorativi: dal problem solving alla capacità di pianificazione, passando per la capacità di lavorare in autonomia prefissando obiettivi concreti fino alla flessibilità nell'adattamento.

L'assunzione di un'apprendista da parte dell'impresa permette a quest'ultima di partecipare alla costruzione delle competenze e del profilo professionale del giovane: si tratta di un investimento sul fattore umano, per la formazione di una figura professionale perfettamente integrata nell'attività produttiva aziendale che può rispondere ai fabbisogni di competenze del mercato.

Tale caratteristica è particolarmente accentuata nei percorsi ITS, in quanto caratterizzati da **un'ampia flessibilità** che permette di determinare non solo le competenze in uscita, ma soprattutto le modalità della formazione e l'organizzazione della stessa, in base alle esigenze aziendali. Attraverso tale coinvolgimento, l'impresa ha la facoltà di pianificare e definire insieme alla Fondazione ITS le competenze che ritiene funzionali per quanto riguarda la figura professionale in uscita. In questo modo, nelle attività di formazione in azienda l'impresa insisterà sulle competenze "core" della sua attività produttiva, delegando alla formazione in ITS il compito di trasmettere nozioni di tipo teorico-scientifico che permettono all'apprendista di comprendere a 360° i processi svolti e acquisiti in ambito lavorativo. La formazione per mezzo dell'apprendistato è cosa diversa rispetto al mero addestramento, ossia all'insegnamento di una o più specifiche mansioni; è in realtà funzionale alla comprensione dell'intero processo in cui l'apprendista/studente è coinvolto, dei principi, degli obiettivi e delle tecniche di esecuzione che lo caratterizzano.

La frequenza del percorso ITS permette, inoltre, di acquisire una **solida base di conoscenze di tipo tecnico-nozionistico** che rende il diplomato ITS una figura centrale non solo in termini di produttività, ma anche di innovazione e gestione di processi aziendali.

L'ultima modifica di legge ha cambiato l'acronimo degli ITS ponendo, figurativamente ma anche realisticamente, la **tecnologia** al centro della loro attività. L'offerta formativa degli ITS si caratterizza in origine per uno stretto legame con le competenze tecnologiche; legame che è stato saldamente rinforzato, per mezzo di una precisa volontà e una conseguente costruzione dei percorsi, verso le tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0 che permeano ormai il sistema produttivo e industriale a diversi livelli di dimensione aziendale, e trasversalmente in tutti i settori economici. **Le nuove tecnologie richiedono competenze altamente specifiche che sono, di conseguenza, impossibili da costruire senza l'integrazione tra acquisizione di conoscenze tecnico-scientifiche ed osservazione diretta sul campo, da realizzarsi nel contesto aziendale dove queste tecnologie trovano applicazione.**

Nell'attuale sistema di mercato, caratterizzato dall'avvento della knowledge economy, il lavoro è sempre più frequentemente "demanualizzato" e soggetto ai fenomeni di terziarizzazione dell'economia, e per questo richiede doti cognitive e di creatività, esige un aumento delle capacità relazionali, dell'intraprendenza, così come nel senso dell'autonomia e delle responsabilità individuali. **Per questo, la costruzione di competenze adeguate, sia dal punto di vista teorico che nelle cosiddette soft skills, risulta indispensabile nell'affrontare processi di cambiamento a livello globale, come quelli portati dalla "doppia" transizione verde e digitale.** È chiaro che si parla di competenze, conoscenze e abilità che possono essere trasmesse e diffuse solo per mezzo di un approccio che preveda l'esperienza di lavoro come fulcro del momento formativo.

La formazione professionalizzante in ITS integrata dall'esperienza in apprendistato si caratterizza come una formazione di eccellenza, mirante a costruire competenze abilitanti nei processi di trasformazione tecnologica. L'integrazione tra impresa e alta formazione, che si instaura su un contenuto di conoscenze tecnologiche di alto valore, permette la diffusione di una cultura scientifica e tecnologica e può facilitare l'orientamento verso professioni tecniche.

3.2. Una più efficace (e tutelata) transizione dalla scuola al lavoro, e uno strumento per "fidelizzare" le risorse umane

Nell'ottica delle (sempre complesse) **transizioni scuola – lavoro** la sottoscrizione di un contratto di apprendistato in parallelo alla frequenza di un percorso ITS permette di "accorciare" i tempi di ingresso nel mondo del lavoro. Nella comune impostazione culturale e sociale, formazione e lavoro sono due elementi distinti: finché il giovane si trova in percorsi di istruzione e formazione, come quelli universitari, tende a rimandare l'ingresso nel mondo del lavoro. Tale situazione porta molti giovani a subire il passaggio tra due ambienti che inevitabilmente presentano caratteristiche diverse, e richiedono approcci specifici e risposte di intensità adeguata agli stimoli che propongono.

Un discorso simile può svilupparsi nel caso dei giovani che optano per l'ingresso immediato nel mondo del lavoro, una volta terminato il percorso di studi secondari superiori. Trovare un'occupazione con facilità non è infatti sinonimo di stabilità occupazionale: spesso il primo approccio al mondo del lavoro avviene per mezzo di tirocini o stage, o contratti a tempo determinato di breve durata, che se non rinnovati pongono il giovane in una condizione di debolezza all'interno del mercato del lavoro.

L'apprendistato di alta formazione non solo vuole intervenire sull'occupazione del giovane, ma sulla sua **occupabilità presente e futura**: grazie alla sinergia con un percorso di studi, come l'ITS, l'apprendista acquisirà competenze strutturate oltre ad un titolo di studio legalmente riconosciuto e corrispondente ad una figura professionale specifica e pensata in relazione ai fabbisogni professionali delle imprese, secondo quelle che sono le prerogative con cui vengono organizzati i percorsi ITS.

La presenza del vincolo contrattuale contribuisce a saldare il legame tra impresa, ente formativo e apprendista: se strutturato in maniera corretta, il percorso restituisce a chi lo intraprende una grande valenza in termini di contenuto formativo. È quest'ultimo che rappresenta il vero elemento aggiuntivo rispetto ad un normale tirocinio extracurricolare o ad uno stage, ossia la consapevolezza che l'esperienza di lavoro non si esaurisce in sé ma porta alla costruzione di competenze certificate e in parallelo ad una crescita, professionale e personale.

Naturalmente, anche l'aspetto contrattuale riveste una certa importanza per l'apprendista, che può godere di tutte le garanzie previste dalla disciplina lavoristica, dal punto di vista contributivo, assicurativo e retributivo. Si tratta di un aspetto da non sottovalutare: spesso i giovani abbandonano percorsi formativi per ragioni di vantaggio economico, o di stabilità contrattuale, o in generale per condizioni di incertezza futura.

Le garanzie previste dal contratto di apprendistato (contribuzione, malattia, ferie) **rendono più stabile l'esperienza del giovane in quanto rappresentano degli incentivi efficaci al proseguo e al termine del percorso, contrastando così il problema dell'abbandono precoce.**

Certamente la retribuzione per le ore di lavoro svolte in impresa rende più sostenibile il percorso di studio, che in altri casi viene spesso finanziato interamente dalle famiglie di appartenenza. Un ulteriore elemento di attrattività è rappresentato dagli alti livelli di occupabilità che riscontra chi termina il percorso in ITS, che in molti casi continua il proprio percorso lavorativo all'interno dell'impresa dove ha svolto l'apprendistato. Fondamentale, infine, è l'attività del tutor aziendale e del tutor formativo, figure di riferimento che affiancano e assistono l'apprendista nelle diverse fasi del percorso.

Una volta terminato il periodo formativo, la prassi prevede che l'apprendistato volga al termine; la normativa che regola il contratto da apprendista di terzo livello prevede infatti la libera recidibilità delle parti. Tuttavia, è bene ricordare come l'apprendistato si qualifica a tutti gli effetti come un contratto a tempo indeterminato, e in mancanza di esercizio della clausola di recidibilità può proseguire come tale. Se interessata, dunque, l'impresa ha la facoltà di trattenere l'apprendista formato all'interno dell'azienda, **contrastando quel fenomeno di “fuga” delle professionalità e potendo così beneficiare dell'investimento formativo realizzato.**

3.3. Una leva per diffondere l'innovazione a livello territoriale

Un ulteriore elemento che può essere avvalorato dalla sinergia in oggetto è quello della **capacità di innovazione**, che risulta intrinseca nella natura stessa degli ITS e nella connessione che questi hanno con la tecnologia applicata nei contesti produttivi.

Gli ITS, infatti, sono in grado di sviluppare percorsi di formazione professionale di alta specializzazione, caratterizzati dalla presenza di contenuti teorici di livello terziario ma declinati in una didattica pratica, laboratoriale, esperienziale, in stretta collaborazione con il sistema delle imprese grazie all'apprendistato. La capacità di innovazione non è, al giorno d'oggi, una pratica strutturata a livello di percorsi di studio terziari e di questa mancanza ne risentono in modo particolare i percorsi accademici. **All'interno degli ITS, l'innovazione si genera nelle connessioni tra pratica e teoria**, ed è agevolata dalla particolare struttura delle Fondazioni ITS che tengono insieme reti di impresa, enti formativi come scuole superiori o università, centri di ricerca, rappresentanze dei principali attori economici, soggetti pubblici, esperti del mondo del lavoro.

La governance degli ITS li rende particolarmente legati al contesto territoriale nel quale essi operano, e così integrati nella stessa catena di costruzione del valore, grazie ai servizi da loro offerti in termini di anticipazione dei fabbisogni, formazione professionale, formazione continua, ricerca, risultando quindi essere un asset strategico per la competitività degli stessi settori, spesso declinati in specifici distretti tecnologici in riferimento ai settori produttivi e industriali locali.

Gli ITS, dunque, possono rappresentare dei veri e propri “hub” di riferimento per le politiche del lavoro, dell’istruzione e della formazione professionale, della diffusione di una cultura dell’innovazione e di nuove tecnologie.

In riferimento ai soggetti coinvolti, la legge prevede determinati limiti per quanto riguarda la presenza di apprendisti all’interno dell’impresa, che variano in base alle dimensioni della stessa. Detto dei vincoli legislativi, **tutte le imprese possono usufruire dello strumento dell’apprendistato legato ai percorsi ITS.** In un tessuto imprenditoriale come quello italiano, caratterizzato dalla presenza di piccole e micro-impresе, la sinergia apprendistato-ITS può costituire una scelta vincente sotto diversi punti di vista. Il coinvolgimento nella progettazione dei percorsi formativi permette infatti alle imprese di costruire le figure professionali di cui hanno bisogno, superando così la fase di ricerca di quest’ultime sul mercato delle professionalità, operazione che risulta spesso difficile e dispendiosa per le aziende meno strutturate. Il diplomato ITS, come accennato precedentemente, **oltre alle competenze tecnico-scientifiche di riferimento sviluppa soft skills e una propensione all’innovazione che lo rendono una figura flessibile e adattabile a diversi contesti,** perfettamente integrabile in un contesto di impresa dinamico e non rigidamente strutturato in termini di organizzazione del lavoro, come può essere quello di una PMI.

2. L'apprendistato per il diploma ITS: una mappatura nazionale

1. L'apprendistato per il diploma ITS: una mappatura nazionale

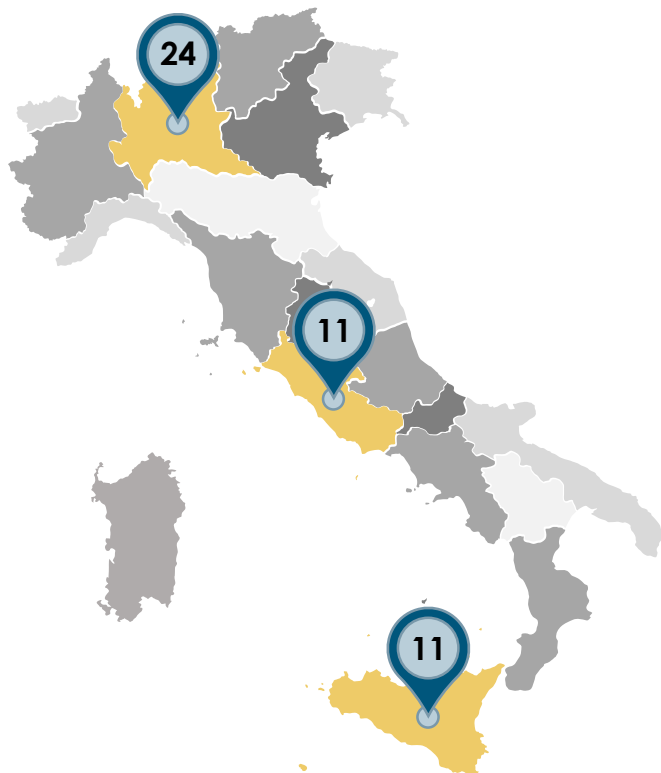
1.1. Le fondazioni coinvolte

Nell'ambito delle attività previste dal progetto **Skill Alliance**, promosso da ADAPT e Intesa Sanpaolo, a settembre 2022 è stata elaborata una survey, destinata a tutte le Fondazioni ITS italiane, riguardante le ragioni alla base del ricorso (o del mancato ricorso) all'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

Su 124 ITS che hanno ricevuto l'invito a partecipare al progetto Skill Alliance, 77 hanno compilato la survey inviata. Di seguito, sono presentate le principali evidenze emerse, precedute da una breve presentazione delle Fondazioni coinvolte.

Fondazioni operative sul territorio nazionale

Le regioni con il più alto numero di fondazioni operative



Regione	Fondazioni ITS operative*
Abruzzo	5
Basilicata	2
Calabria	9
Campania	9
Emilia-Romagna	7
Friuli Venezia-Giulia	4
Lazio	11
Liguria	6
Lombardia	24
Marche	4
Molise	1
Piemonte	7
Puglia	6
Sardegna	5
Sicilia	11
Toscana	9
Trentino Alto-Adige	0
Umbria	1
Valle d'Aosta	0
Veneto	7
Totale	129

Dati, in costante aggiornamento, forniti da [INDIRE](#)



Fondazioni che hanno partecipato alla survey

Le regioni dalle quali proviene il maggior numero di risposte

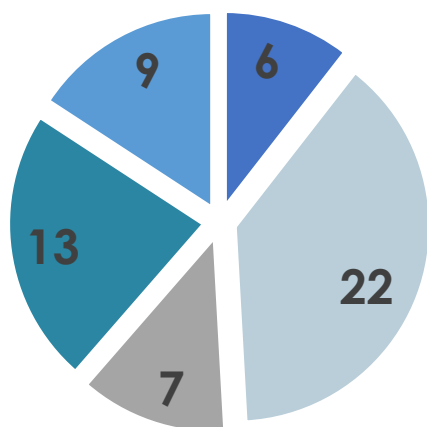
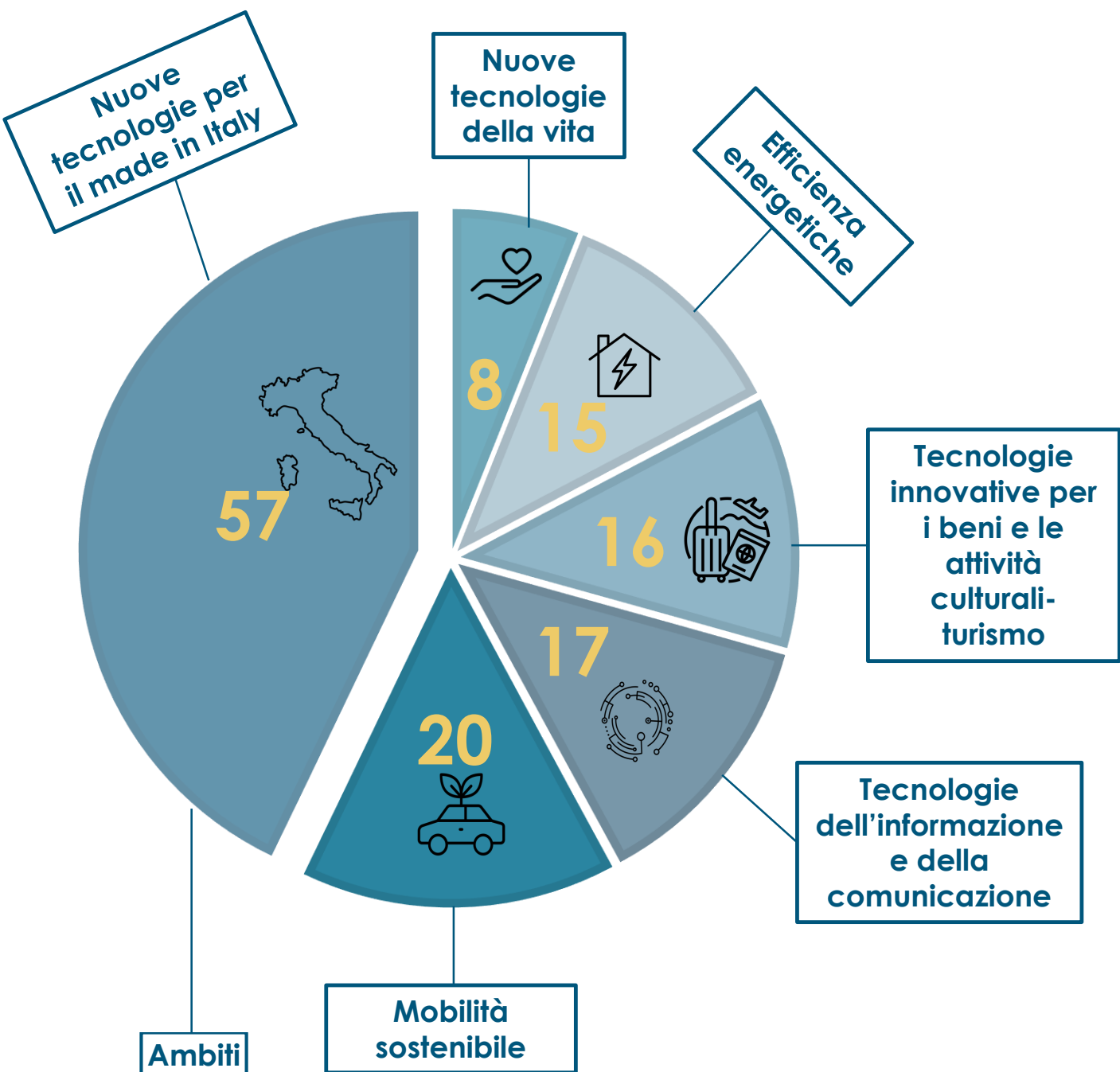


Regione	Fondazioni che hanno partecipato alla survey
Abruzzo	5
Basilicata	2
Calabria	2
Campania	5
Emilia-Romagna	5
Friuli Venezia-Giulia	4
Lazio	6
Liguria	4
Lombardia	15
Marche	1
Molise	1
Piemonte	6
Puglia	5
Sardegna	3
Sicilia	1
Toscana	7
Trentino Alto-Adige	0
Umbria	1
Valle d'Aosta	0
Veneto	4
Totale	77

TOTALE
77

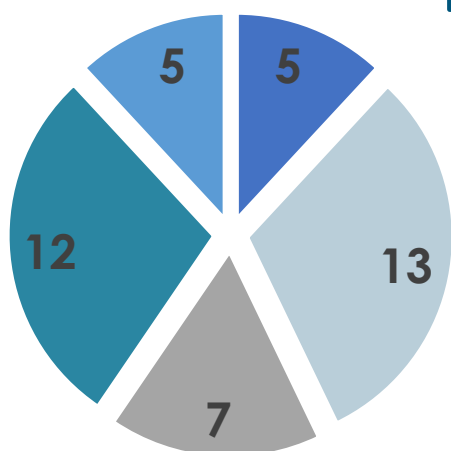
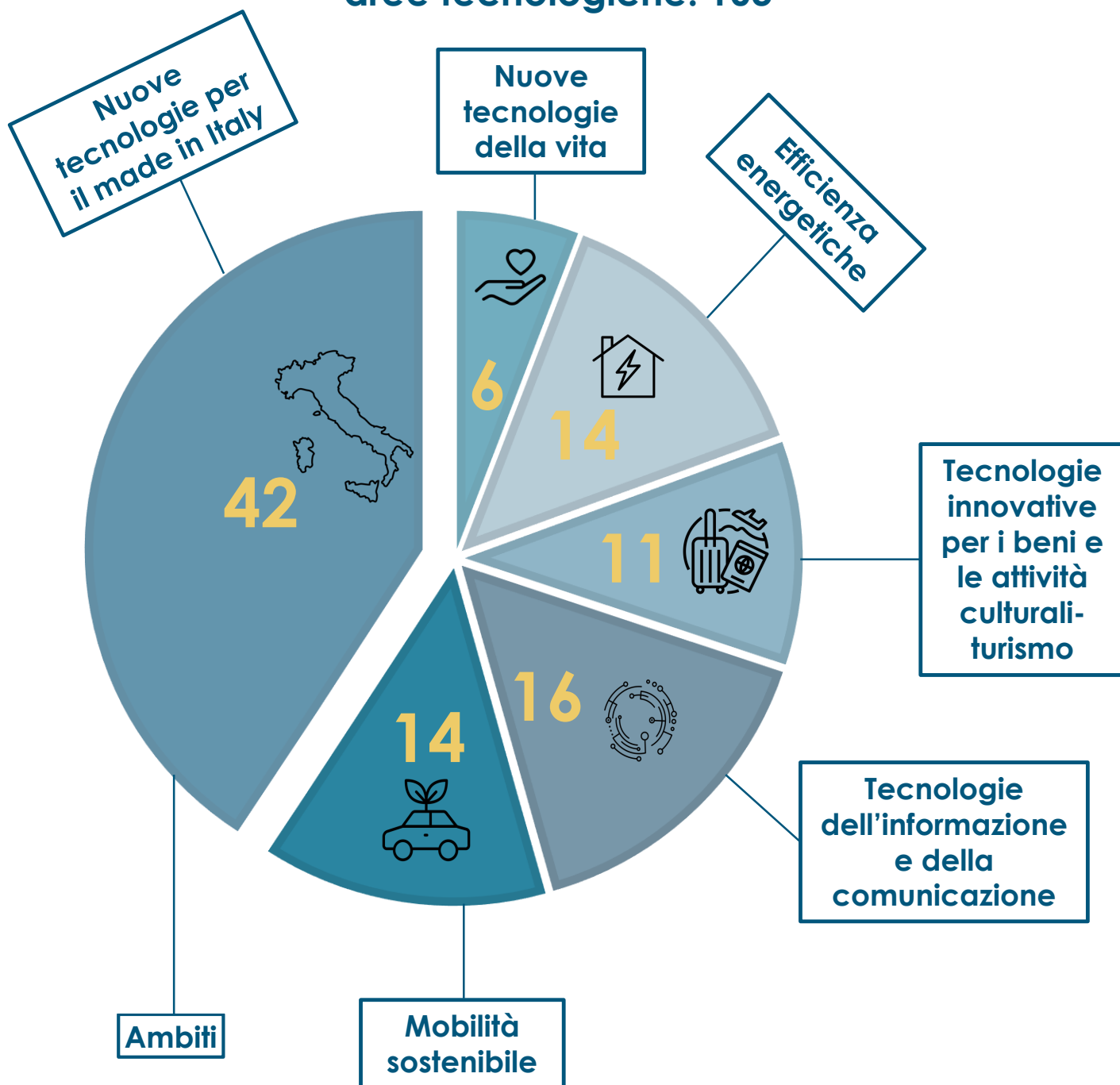
La survey condotta nell'ambito del progetto ha quindi ottenuto una buona diffusione, con risposte provenienti da tutte le regioni italiane. In alcune di esse, la totalità delle Fondazioni presenti ha partecipato alla survey, mentre in altre – soprattutto quelle operative nel Sud – solo una minoranza ha compilato quanto ricevuto.

Totale fondazioni operanti per aree tecnologiche: 133



- Servizi alle imprese
- Sistema agro-alimentare
- Sistema casa
- Sistema meccanica
- Sistema moda

Totale fondazioni rispondenti per aree tecnologiche: 103



- Servizi alle imprese
- Sistema agro-alimentare
- Sistema casa
- Sistema meccanica
- Sistema moda



I risultati sono soddisfacenti, dato che si tratta – ad oggi – **dell'analisi qualitativa dedicata al sistema ITS con la più alta partecipazione registrata da parte delle Fondazioni**, se si escludono ovviamente i monitoraggi svolti (e le relative pubblicazioni) dagli organismi istituzionali.



Anche per quanto riguarda le aree tecnologiche e i relativi ambiti, **la rappresentatività delle Fondazioni che hanno partecipato alla survey è elevata**, avvalorando così ulteriormente gli esiti che saranno presentati di seguito.

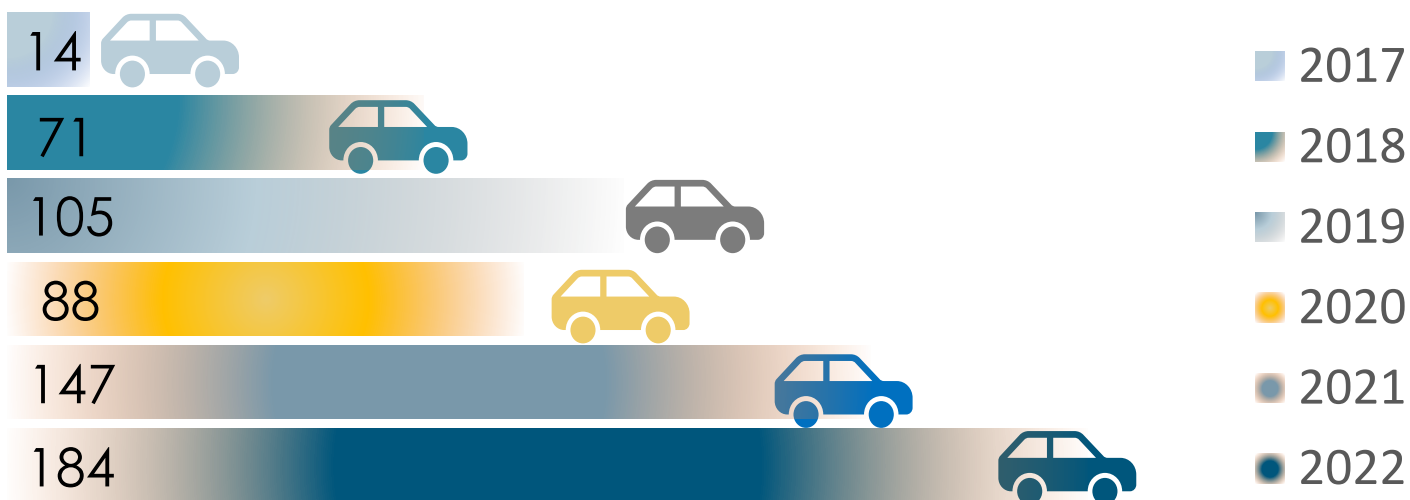


Un ultimo dato riguardante le Fondazioni coinvolte: in totale, nell'ultimo anno di riferimento considerato (anno formativo 2012/2022), **gli ITS che hanno risposto alla survey hanno erogato 461 corsi, sul totale dei 726 (ad ottobre 2022) attivi in Italia, quasi il 60%**. Un ulteriore dato, quindi, che conferma la rappresentatività del campione considerato.

1.2. I dati: la diffusione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma ITS

Come è già emerso nelle poche analisi istituzionali dedicate al tema (4), l'apprendistato per il conseguimento del diploma ITS risulta uno strumento ancora poco diffuso in Italia. **Tra le 77 Fondazioni ITS coinvolte nel progetto, sono 39 quelle che hanno attivato contratti di apprendistato.**

Di seguito, è presentato l'andamento su base annuale dei contratti **attivati**, considerando gli ultimi 5 anni, e le Fondazioni che hanno partecipato alla survey.

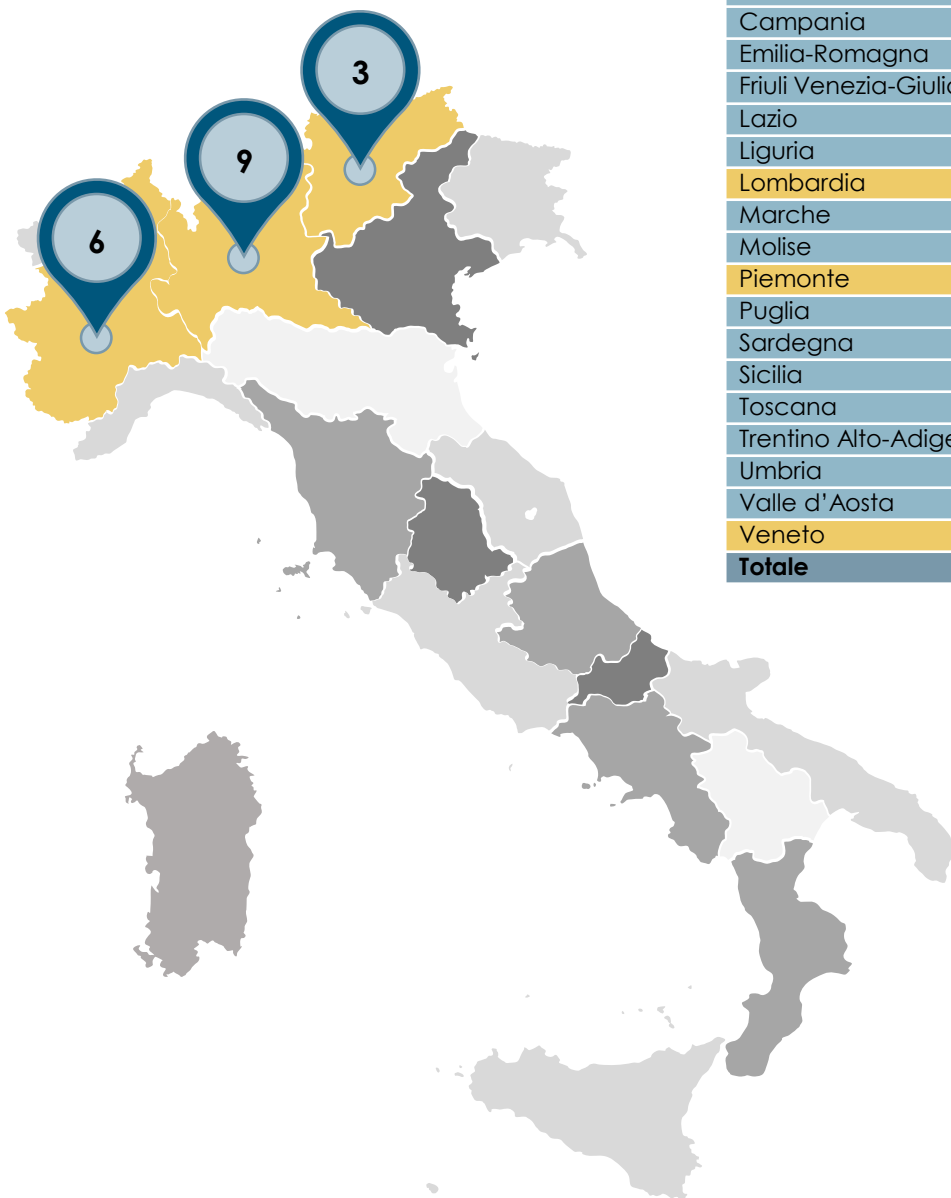


Il grafico di cui sopra evidenzia il crescente interesse per l'istituto, nonostante la sua limitata diffusione. I numeri dell'apprendistato di alta formazione crescono ogni anno, tranne che nel 2020, per ragioni comprensibilmente legate all'emergenza pandemica. **Negli ultimi 5 anni, sono quindi stati attivati 607 apprendistati di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.**

(4) ANPAL Servizi, Rapporto sull'apprendistato di ricerca negli ITS, 2022

Fondazioni che hanno attivato contratti di apprendistato per regione

Le regioni con il maggior numero di attivazioni



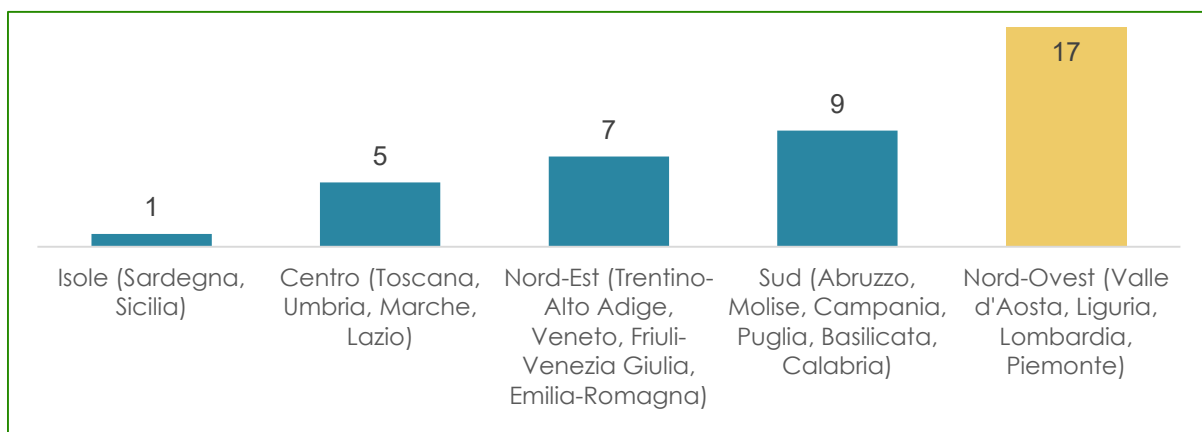
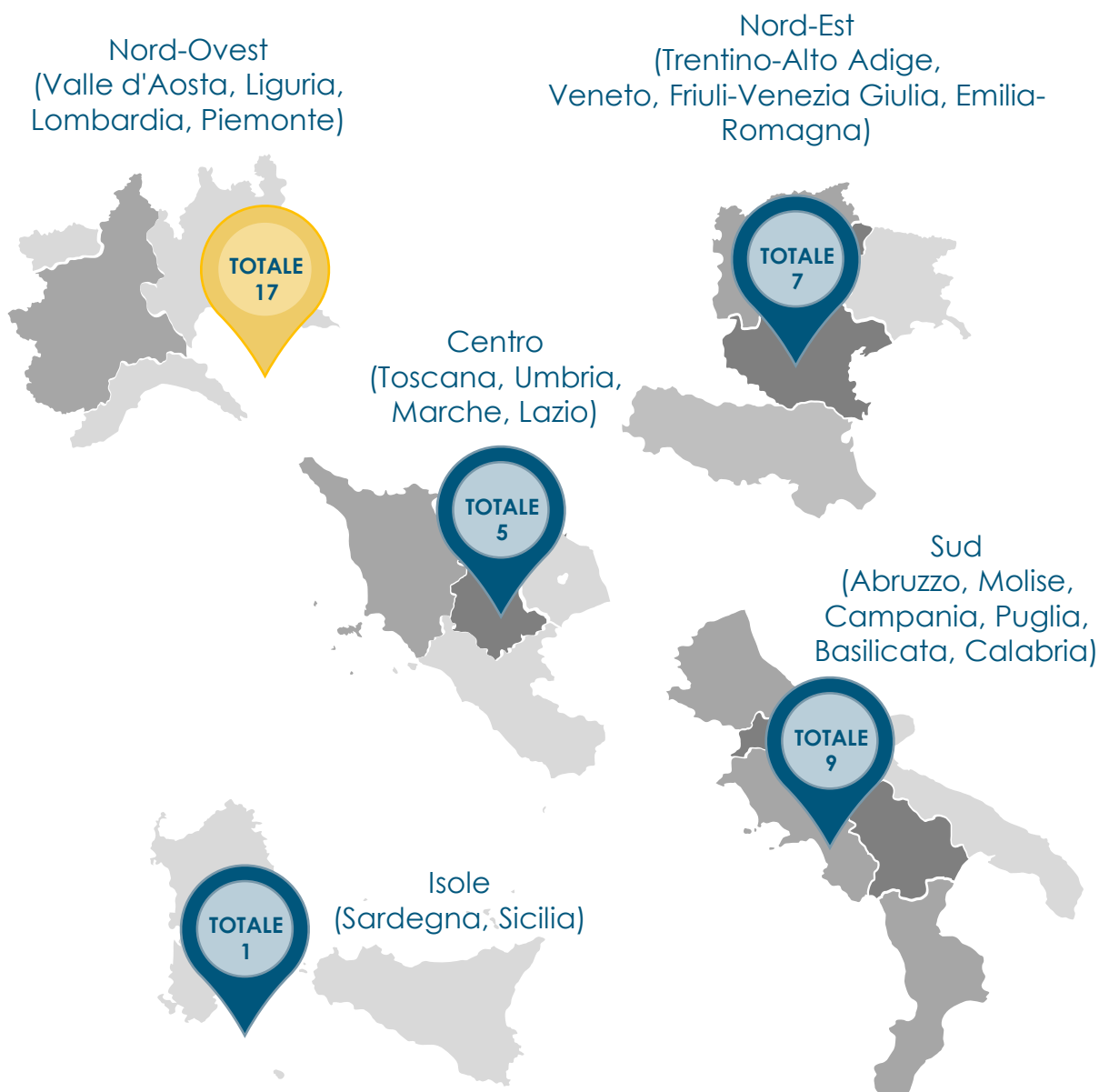
Regione	Fondazioni che hanno attivato apprendistati
Abruzzo	3
Basilicata	2
Calabria	0
Campania	1
Emilia-Romagna	1
Friuli Venezia-Giulia	3
Lazio	2
Liguria	2
Lombardia	9
Marche	1
Molise	1
Piemonte	6
Puglia	2
Sardegna	1
Sicilia	0
Toscana	2
Trentino Alto-Adige	0
Umbria	0
Valle d'Aosta	0
Veneto	3
Totale	39

TOTALE
39

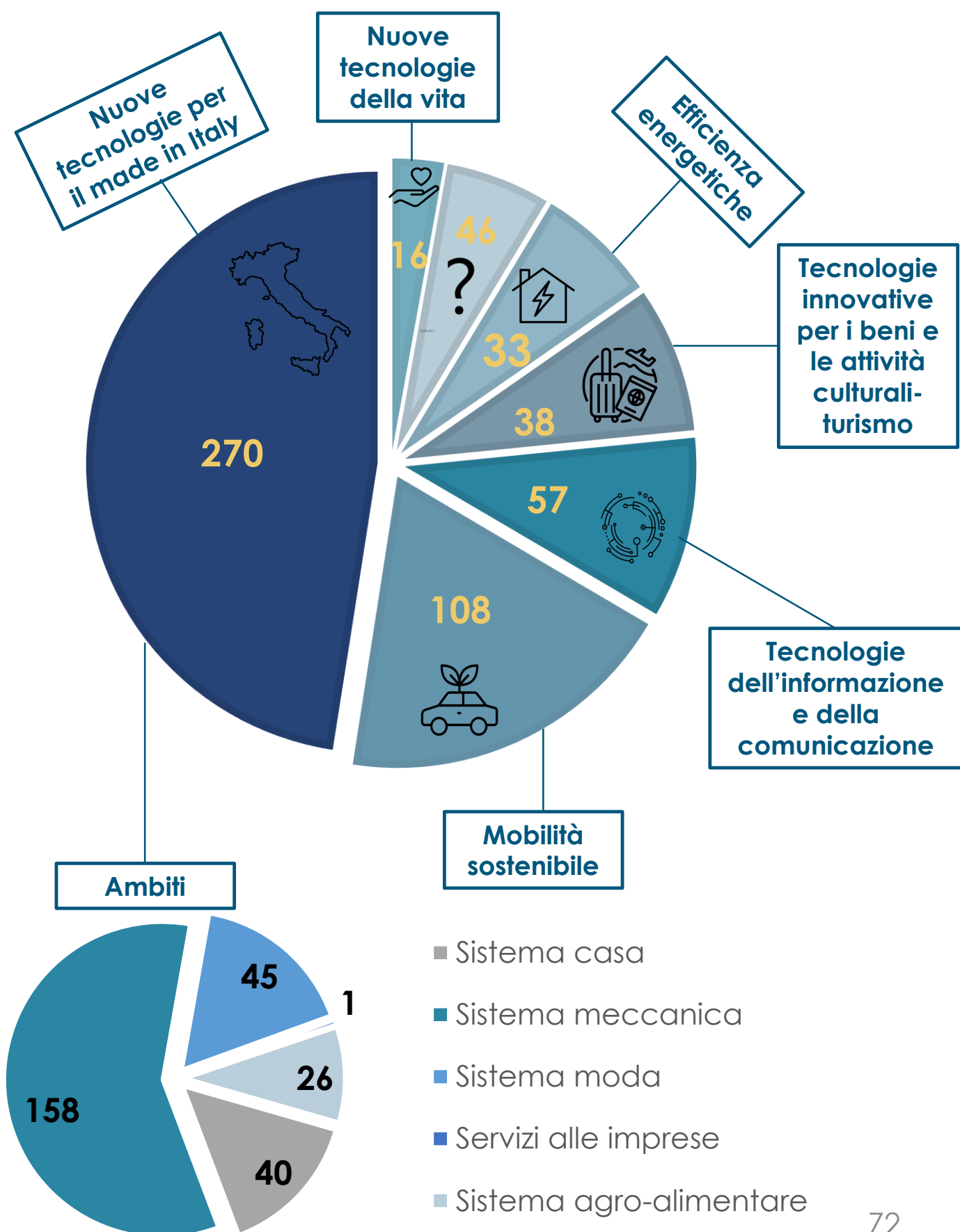
Dove sono collocate le Fondazioni che attivano contratti di apprendistato? Quasi la metà (18 su 39) delle Fondazioni ITS che scelgono di implementare l'apprendistato di alta formazione e ricerca si concentrano in tre regioni del Nord: Lombardia (9), Piemonte (6), Veneto (3). Tale tipologia contrattuale trova quindi particolare radicamento nel settentrione, anche se non mancano esperienze al Centro o, soprattutto, al Sud.

Regione	Fondazione che hanno attivato apprendistato	Fondazioni che hanno partecipato alla survey	ITS operativi
Abruzzo	3	5	5
Basilicata	2	2	2
Calabria	0	2	9
Campania	1	5	9
Emilia-Romagna	1	5	7
Friuli Venezia-Giulia	3	4	4
Lazio	2	6	11
Liguria	2	4	6
Lombardia	9	15	24
Marche	1	1	4
Molise	1	1	1
Piemonte	6	6	7
Puglia	2	5	6
Sardegna	1	3	5
Sicilia	0	1	11
Toscana	2	7	9
Trentino Alto-Adige	0	0	0
Umbria	0	1	1
Valle d'Aosta	0	0	0
Veneto	3	4	7
Totale	39	77	129

Applicando le categorie utilizzate da ISTAT per la ripartizione per aree delle regioni italiane, otteniamo il prospetto di seguito, riguardante le Fondazioni che attivano contratti di apprendistato.



È poi possibile approfondire anche la **diffusione del contratto di apprendistato per area tecnologica e ambito**. I risultati sono contenuti nella tabella di seguito.



Gli ambiti dove l'apprendistato è più diffuso sono:



Made in Italy
(Ambito: Sistema
della meccanica)



Tecnologie
dell'informazione e
della
comunicazione



Efficienza
energetica

Da una parte, quindi, la digitalizzazione diffusa nelle grandi aziende richiede tecnici mecatronici ed esperti di automazione capaci di progettare, e soprattutto implementare e mantenere le (nuove) tecnologie introdotte, mentre dall'altra la diffusione trasversale dei nuovi linguaggi informatici richiede, allo stesso tempo, esperti "operativi" e in grado di sfruttare appieno le potenzialità offerte dalla transizione digitale.

A quest'ultima è collegata anche la transizione green e in un'ottica di una maggior efficienza, e quindi sostenibilità, sono improntate le innovazioni che caratterizzano il settore energetico, anch'esso caratterizzato da un ampio ricorso al contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento del diploma ITS.

Elemento poi da non trascurare è la classe dimensionale delle aziende di questi settori, le quali possono (spesso) permettersi con maggior facilità di ospitare un buon numero di apprendisti in formazione, a differenza di settori caratterizzati dalla presenza di micro o piccole imprese con un limitato – e concentrato nel tempo – fabbisogno di personale.



È inoltre interessante notare come il tasso di placement a 12 mesi dal conseguimento del titolo è più elevato nelle Fondazioni che attivano contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca: si attesta infatti all'86%, contro l'81% delle Fondazioni che non hanno mai attivato contratti di apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.



Dal profilo qui tratteggiato, emerge come là **dove aumenta la pervasività delle tecnologie e l'importanza dell'innovazione, viene richiesto anche un collegamento più stretto tra sistemi formativi e lavoro**, realizzato (anche) grazie al **ricorso dell'apprendistato di alta formazione**. Un contratto non ancora diffuso, in maniera omogenea, in tutto il territorio nazionale, ma concentrato soprattutto nel Nord, nonostante un interesse crescente per questo strumento.

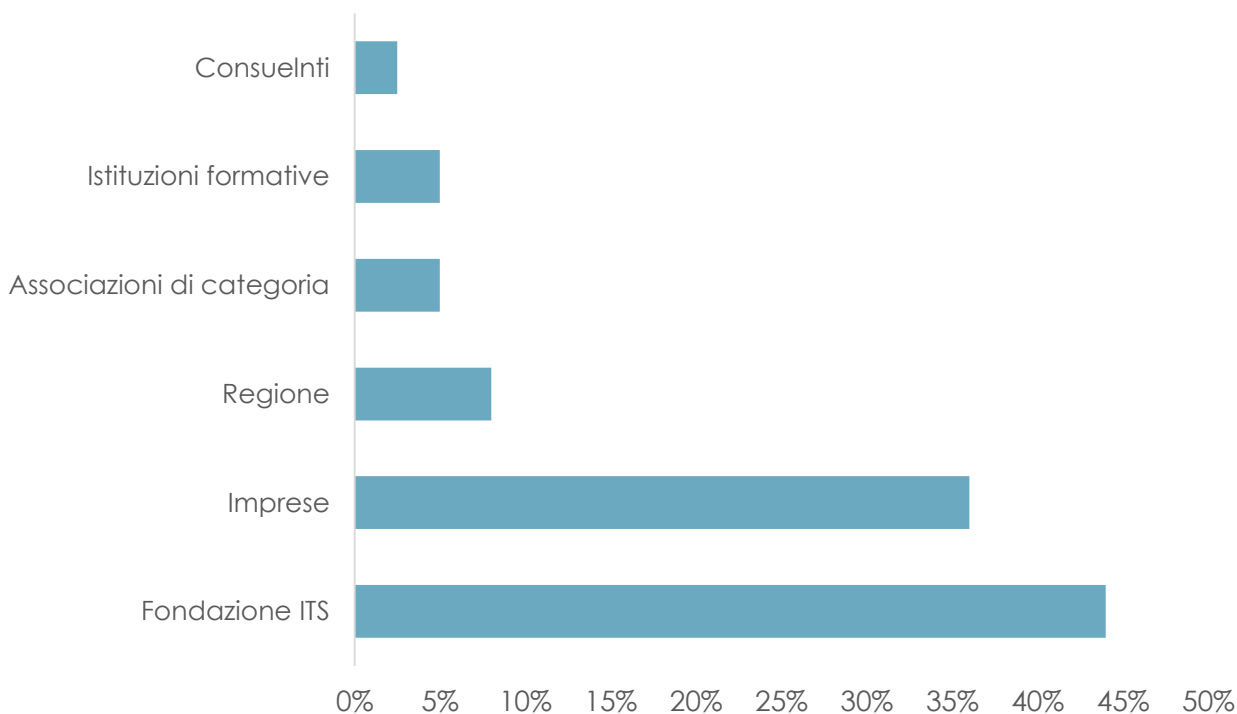
1.3. I giudizi: le ragioni alla base del ricorso (o meno) all'apprendistato di alta formazione



Un primo elemento interessante è comprendere **chi è stato il soggetto** che, più di altri, è **risultato decisivo per l'attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca**. Com'è noto, le Fondazioni sono composte da diversi soggetti (cfr. Parte I), i quali collaborano e, in casi come questo, propongono ai partner e ai loro Soci innovazioni destinate alla progettualità formativa dell'ITS.

Nel grafico di seguito sono raccolti i dati raccolti grazie alla survey.

Chi è il soggetto decisivo per l'attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?



Nella maggior parte dei casi, la scelta di attivare l'apprendistato per un gruppo classe, o per i singoli studenti, in uno o più percorsi è **un'iniziativa "interna"**, ideata e proposta cioè dalla Fondazione ITS nel suo complesso, grazie quindi alla collaborazione di tutti i soggetti coinvolti.

Decisivo è, comunque, il ruolo delle imprese. Nel 36% dei casi, sono loro a proporre alla Fondazione di attivare questo strumento, a riprova dell'interesse verso di esso soprattutto come canale per acquisire lavoratori qualificati e dotati delle competenze effettivamente richieste, formate a diretto contatto con il contesto aziendale e grazie ad una curvatura didattica dedicata.

Ancora limitato è, invece, il ruolo delle **associazioni di categoria** che, salvo ovviamente eccezioni eccellenti, non risultano essere tra i principali promotori di questo strumento. La stessa percentuale (5%) la si osserva considerando le istituzioni formative, che raramente risultano essere i soggetti che, per primi, avanzano la proposta di attivare contratti di apprendistato.

Questi dati sembrano quindi suggerire che, più che uno strumento per innovare la didattica, **l'apprendistato è pensato come un efficace canale di placement aziendale**, per **efficientare** ulteriormente la transizione dai sistemi formativi al lavoro dei giovani diplomati e **potenziare** ulteriormente la loro formazione, su base aziendale.

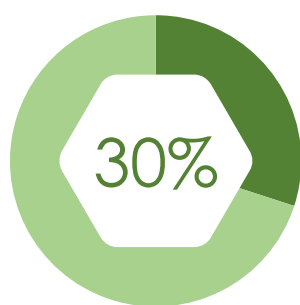
È opportuno poi sottolineare il ruolo delle **Regioni** che, in alcuni casi, sono risultate decisive per la promozione dell'attivazione del contratto di apprendistato: si tratta, nello specifico, di Regione **Piemonte** e Regione **Toscana**. Ciò a riprova dell'importanza anche degli enti territoriali per l'affermazione di questo strumento.

Solo in un caso, un contratto ITS è stato attivato su proposta di un consulente del lavoro, a conferma **dell'ancora limitato contributo di questi professionisti** che però, per il ruolo che svolgono soprattutto nei confronti delle imprese meno strutturate, potrebbero risultare decisivi per la diffusione – e l'accessibilità – dell'apprendistato di alta formazione.

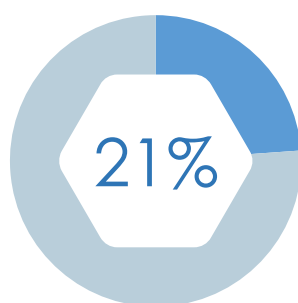


Compreso quindi il ruolo dei diversi soggetti nella governance del sistema ITS nella promozione dell'apprendistato, e ora possibile concentrarsi sulle **ragioni per cui le Fondazioni hanno deciso di introdurre questa innovazione**. Nei grafici di seguito sono presenti i dati raccolti su questo tema grazie alla survey.

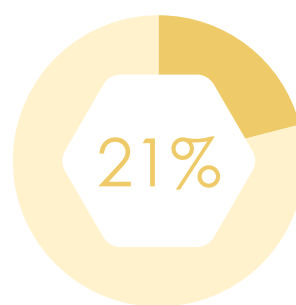
Una ragione per cui attivare contratti di apprendistato nell'ambito di percorsi ITS è contrastare l'abbandono precoce dei percorsi.



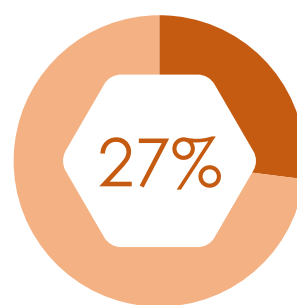
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante



Per nulla rilevante

In molti casi, i percorsi ITS biennali prevedono l'attività di stage (obbligatorio) nell'ambito della seconda annualità. Le aziende coinvolte, in alcuni casi, ospitando gli studenti si accorgono che già dispongono delle competenze a loro necessarie, e che sarebbero quindi già "pronti" a lavorare a tempo pieno.

Da qui, e dall'urgenza spesso di reperire collaboratori qualificati, la decisione di offrire subito, o comunque dopo poche settimane di tirocinio, un contratto – spesso a tempo indeterminato – ai giovani studenti, che scelgono quindi di abbandonare gli studi per dedicarsi a tempo pieno al lavoro.

Questo **fenomeno impedisce a loro di conseguire il titolo di studi**, in ciò privandoli di un'opportunità anche per la riconoscibilità delle competenze possedute in caso di future transizioni occupazionali.





Ma soprattutto **mette in difficoltà le Fondazioni ITS: dal punto di vista del monitoraggio nazionale condotte da INDIRE, in base al quale vengono poi distribuiti importanti fondi** tra le diverse Fondazioni in base alle loro performance, un'eventualità come quella descritta risulta essere categorizzata come un abbandono formativo.

Poco importante il successo, sotto il profilo occupazionale, dell'esperienza: l'aver lasciato il percorso prima del conseguimento del titolo mette in difficoltà **la Fondazione, che vede così aumentare i numeri e le percentuali degli abbandoni** tra i suoi studenti.

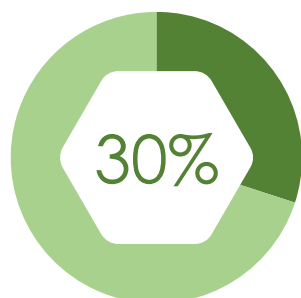
L'apprendistato può contrastare questo fenomeno, in quanto permette all'azienda di assumere, fin da subito e a tempo indeterminato, lo studente selezionato, e a quest'ultimo di acquisire il titolo di studi. Viene così meno il rischio sopra descritto.

Osservando i dati raccolti grazie alla survey, si osserva come **per diverse Fondazioni effettivamente questa possibilità risulta essere una soluzione al problema descritto (30%)**, mentre **quasi altrettante (27%) non riconoscono in tale opportunità una ragione** importante per attivare contratti di apprendistato di alta formazione.

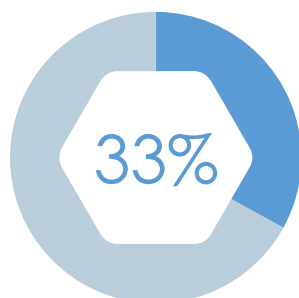
Questi dati attestano quindi l'esistenza di **diversi modelli di apprendistato** per il diploma ITS, i quali non hanno, evidentemente, tutti le stesse ragioni alla propria origine.

Due Fondazioni hanno poi voluto esplicitare ulteriormente l'importanza di tale possibilità, segnalando che gli apprendistati di alta formazione *“Sono stati proposti principalmente per offrire un servizio alle imprese che chiedevano di anticipare l'inserimento degli allievi in una formula più stabile e continuativa rispetto ai tirocini”*, o che sono stati utili a *“Fidelizzare i partecipanti a completare il percorso”*.

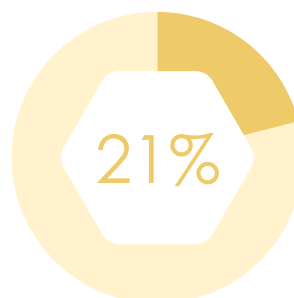
Maggiore uniformità si osserva quando si considera, come ragione alla base della scelta di puntare sull'apprendistato di alta formazione e ricerca, **l'aumento del placement dei diplomati.**



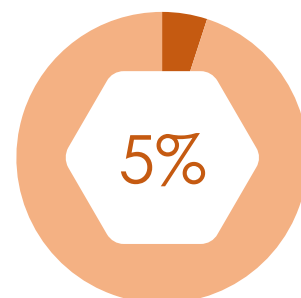
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante

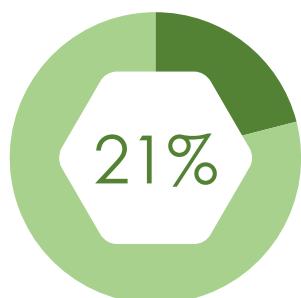


Per nulla rilevante

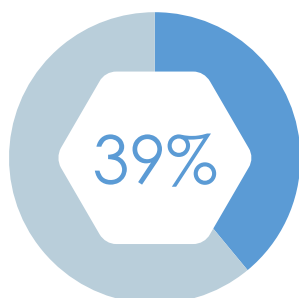
Per la maggior parte delle Fondazioni coinvolte (63%) questa ragione è molto rilevante (30%) o comunque rilevante (33%). Anticipare, quindi, il passaggio dalla formazione al lavoro, permettendo agli studenti di sottoscrivere contratti già prima della conclusione del percorso sembra essere riconosciuto come uno **strumento efficace a favorire anche migliori tassi di occupazione.**

Risultati più modesti si osservano sul lato della didattica.

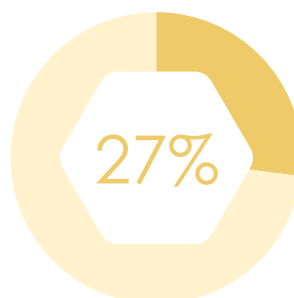
Per la maggior parte delle Fondazioni coinvolte l'apprendistato di alta formazione è uno strumento rilevante per innovare la didattica (39%), anche se coloro che hanno evidenziato che trovano tale ragione abbastanza rilevante (27%) sono più numerosi di quelli che la giudicano molto rilevante (21%).



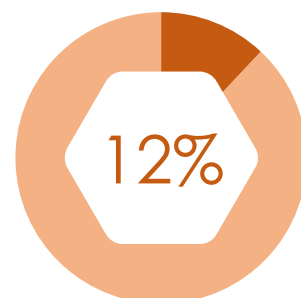
Molto rilevante



Rilevante



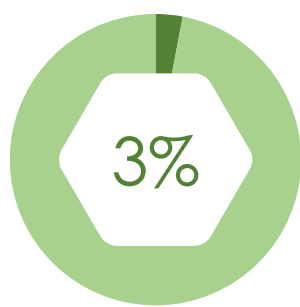
Abbastanza rilevante



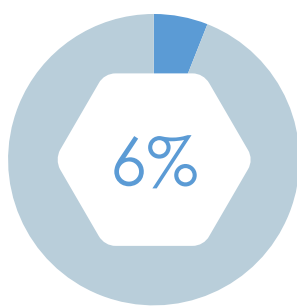
Per nulla rilevante

È comunque possibile affermare che, generalmente, **anche la possibilità di sviluppare una didattica più contaminata con il mondo del lavoro**, con una curvatura aziendale forte dei percorsi, **è un'opportunità che le imprese riconoscono essere legata all'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione**, che non hanno quindi finalità esclusivamente "occupazionali" ma anche, propriamente, formative, nei termini già richiamati.

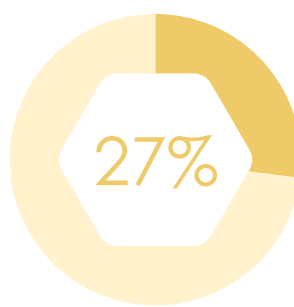
Limitato è invece il valore riconosciuto agli incentivi pubblici. La maggior parte delle Fondazioni coinvolte (45%) non riconosce nella possibilità di godere di sgravi e finanziamenti di vario tipo una ragione adeguata e sufficiente per l'attivazione di percorsi ITS in apprendistato.



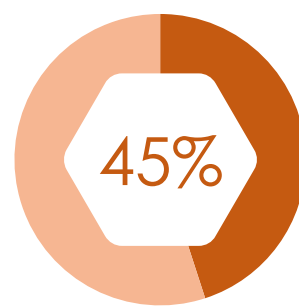
Molto rilevante



Rilevante

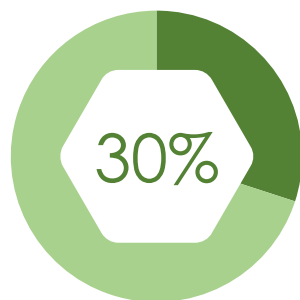


Abbastanza rilevante

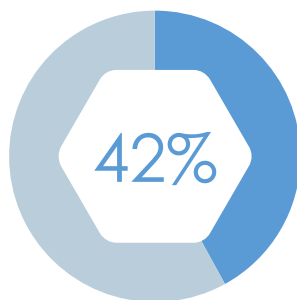


Per nulla rilevante

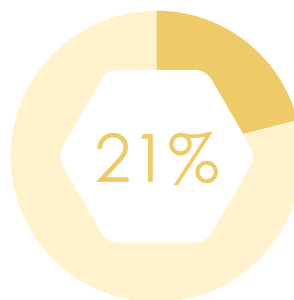
Convinto e trasversale è il riconoscimento, da parte degli ITS, dell'importanza dell'apprendistato anche e soprattutto per costruire reti e alleanze con il tessuto produttivo locale.



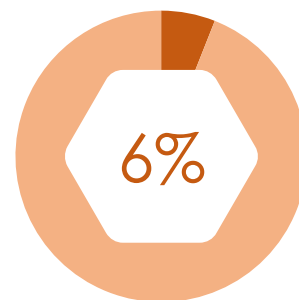
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante



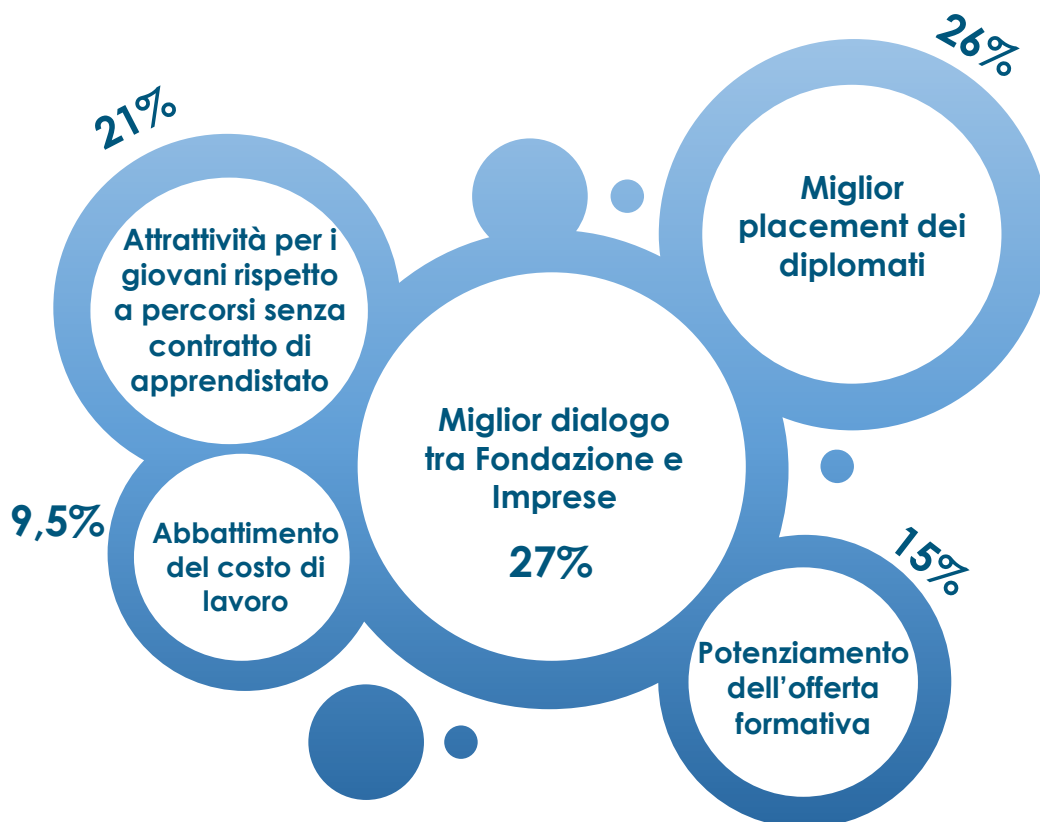
Per nulla rilevante

Le Fondazioni hanno già **un'anima plurale**, come è stato ricordato, dato che dietro a ogni corso ITS c'è un'attività costante di confronto tra scuole, imprese, rappresentanze, centri di formazione, etc.; che **viene ulteriormente esaltato dall'apprendistato**, il quale richiede un protagonismo delle aziende non solo nella loro disponibilità ad accogliere giovani, ma anche a farsi carico di uno specifico monte ore formativo da erogare in azienda e funzionale al conseguimento del diploma.

Rapporti che si rinsaldano e si rafforzano, quindi, e che si allargano anche a ricomprendere altre imprese o altre realtà – si pensi, ad esempio, al ruolo delle **agenzie per il lavoro** che possono attivare l'apprendistato di alta formazione in somministrazione – andando così a costituire, **rafforzare o allargare trame di collaborazione e di alleanza** tra diversi soggetti, a livello territoriale. Un'opportunità che, in un periodo nel quale aumenta la contaminazione tra studio e lavoro, tra sistemi formativi e imprese, tra formazione e ricerca, diventa sempre più preziosa e decisiva per lo sviluppo locale.

Una volta chiarite le ragioni alla base della scelta di attivare percorsi di apprendistato per il diploma ITS, è ora possibile commentare i dati raccolti grazie alla survey e dedicati ai **punti di forza delle esperienze di apprendistato realizzate** finora, come illustrato nel grafico che segue.

Quali sono i punti di forza delle esperienze di apprendistato che avete realizzato finora?



L'apprendistato è stato riconosciuto come uno strumento efficace per migliorare il dialogo tra Fondazioni ITS e imprese nel 27% dei casi, in coerenza con quanto già emerso a proposito dell'importanza di costruire (solide) reti territoriali di collaborazione continua e non episodica tra sistemi formativi e imprese, così da facilitare e potenziare le attività di recruiting, di formazione, di costruzione di profili corrispondenti ai fabbisogni locali e capaci di attrarre i giovani presenti sul territorio.

Un ulteriore punto di forza è stato riconosciuto (26%) nel **potenziamento del placement dei diplomati ITS**, anche in questo caso in coerenza con i dati raccolti a proposito delle ragioni per cui si è scelto di puntare sull'apprendistato di alta formazione. L'obiettivo auspicato è stato quindi raggiunto, tanto da essere oggi riconosciuto come un punto di forza dell'esperienza ITS in apprendistato.

Più contenuto è il valore riconosciuto allo strumento per veder aumentare il numero di iscritti ai percorsi formativi ITS, puntando su tale possibilità innovativa per aumentare l'attrattività dei corsi proposti (21%). Limitato è anche il riconoscimento di questa esperienza come utile per favorire un **potenziamento dell'offerta formativa** (15%), cioè quindi per sperimentare e implementare sempre più massicciamente forme di apprendimento basate sul lavoro e sull'esperienza diretta maturata a contatto con le realtà aziendali, mentre sono poche le Fondazioni che hanno riconosciuto **nell'abbattimento del costo del lavoro (9%)** un punto di forza dello strumento.

Non è quindi tanto sul bilanciamento dei costi (e quindi tramite incentivi) che è necessario intervenire per favorire la diffusione del contratto di apprendistato, ma nella messa a disposizione di strumenti in grado di facilitare la costruzione di reti locali tra sistemi formativi e imprese in grado di migliorare la permeabilità reciproca di questi due mondi, storicamente pensati come separati e non dialoganti, così da facilitare l'occupabilità dei giovani e lo sviluppo economico e sociale.

Le Fondazioni hanno potuto esprimere sinteticamente i **punti di forza che riconoscono all'apprendistato** per il conseguimento del diploma ITS, ovviamente alla luce della loro specifica esperienza. Come già anticipato dalla lettura della survey, è stato sottolineato:

La capacità dell'apprendistato di contrastare l'abbandono precoce e anticipare il recruiting:

“è un'opportunità eccellente sia per le imprese che fidelizzano i giovani e li formano per le loro esigenze che per i giovani che accelerano l'ingresso nel mondo del lavoro”; “Impedire l'assunzione diretta delle aziende e il ritiro degli studenti dai corsi”

La possibilità di curvare ulteriormente la formazione sulla base delle esigenze aziendali:

“Sono uno strumento in più per personalizzare i percorsi formativi e di inserimento lavorativo degli allievi”;

“In percorsi ITS particolarmente settoriali, tale contratto aiuta le imprese ad impiegare gli allievi secondo le esigenze aziendali in termini di turnazioni e produttività”;

Le aziende in contesti molto tecnici sono molto interessate alla progettazione condivisa del percorso formativo e a velocizzare l'inserimento nel contesto aziendale, anche se con attività di formazione interna e affiancamento”;

Maggiore fidelizzazione tra azienda e candidato/allievo - sviluppo relazione con le aziende - miglioramento competenze”

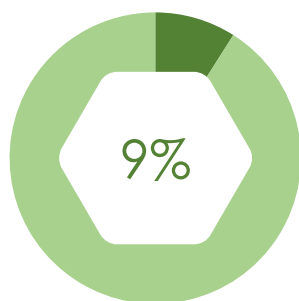
L'opportunità di rafforzare le reti locali tra Fondazioni e imprese, anche in ottica di placement:

“Poter dare la possibilità di offrire un inserimento lavorativo agli studenti è sicuramente un potenziamento dell'offerta formativa e una possibilità aggiuntiva di opportunità lavorative per i nostri studenti”

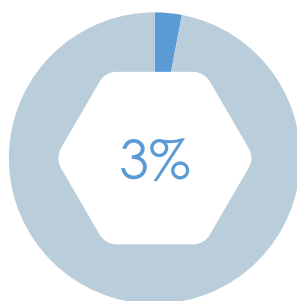
“Lo strumento agevola il dialogo con le aziende per il miglioramento dei contenuti dei percorsi in ottica propedeutica all'allineamento con le competenze richieste dal mercato”

Alcune Fondazioni che hanno partecipato alla survey non hanno mai attivato contratti di apprendistato. È quindi interessante anche approfondire le ragioni alla base di tale scelta. Le risultanze sono contenute nei grafici che seguono.

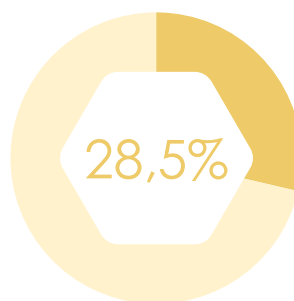
Scarso interesse per lo strumento da parte di tutti i soggetti coinvolti nella Fondazione ITS



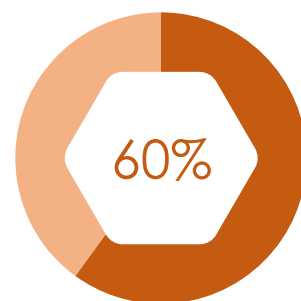
Molto rilevante



Rilevante



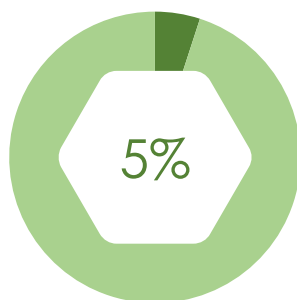
Abbastanza rilevante



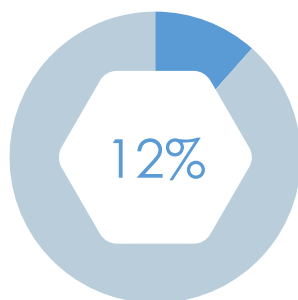
Per nulla rilevante

Non è, certamente, una questione di scarso interesse manifestato da parte delle Fondazioni ITS e dai propri soci fondatori e partner. Le ragioni alla base della scelta di non attivare percorsi di apprendistato sono quindi da ricercare altrove.

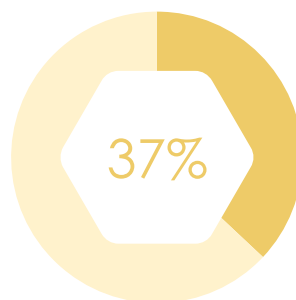
Assenza di risorse (pubbliche e private) dedicate



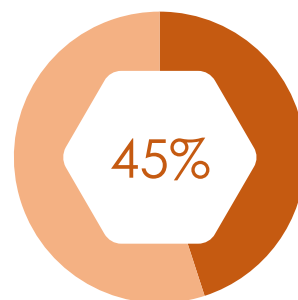
Molto rilevante



Rilevante



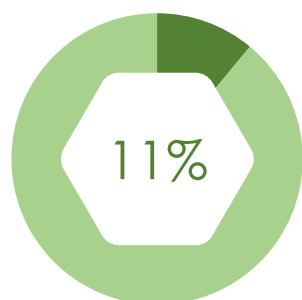
Abbastanza rilevante



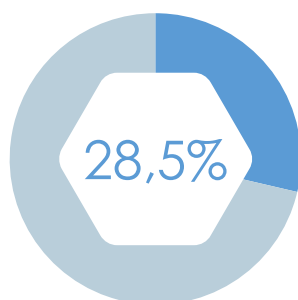
Per nulla rilevante

Anche l'assenza di risorse, coerentemente alla lettura proposta a proposito degli incentivi economici e fiscali a disposizione, non viene individuata dalle Fondazioni coinvolte nella survey, tranne in alcuni casi, come la ragione alla base della loro scelta di non attivare percorsi in apprendistato.

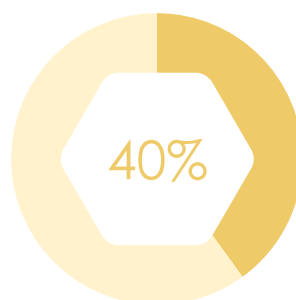
Strumento di troppa complessa gestione e aggravato dalla burocrazia



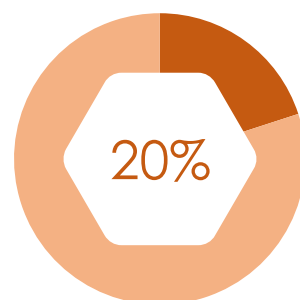
Molto rilevante



Rilevante



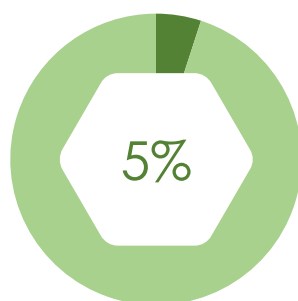
Abbastanza rilevante



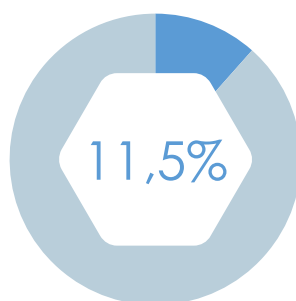
Per nulla rilevante

Più rilevante è invece la **complessità gestionale e l'aggravio burocratico connessi all'attivazione del contratto di apprendistato**, che per il 40% dei coinvolti è abbastanza rilevante. Questa risulta una delle cause più decisive alla luce della scelta di non introdurre questo strumento.

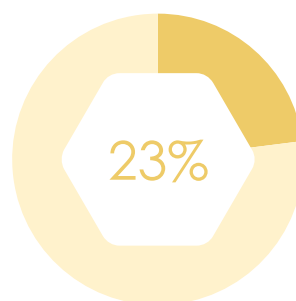
Giovani scarsamente interessati alla proposta



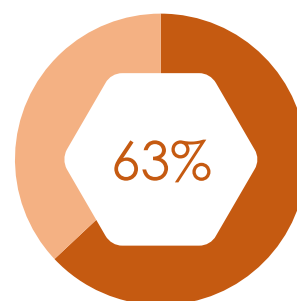
Molto rilevante



Rilevante

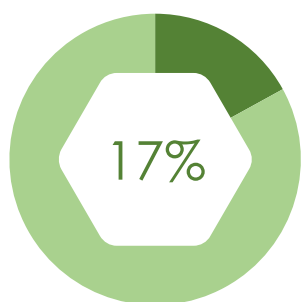


Abbastanza rilevante

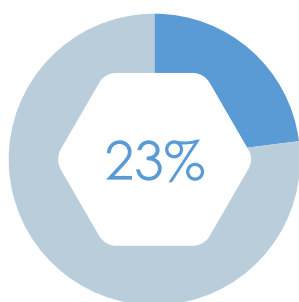


Per nulla rilevante

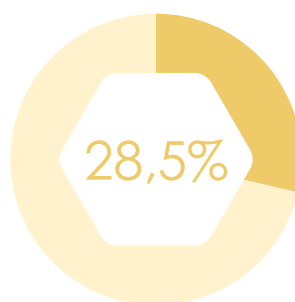
Imprese scarsamente interessate alla proposta



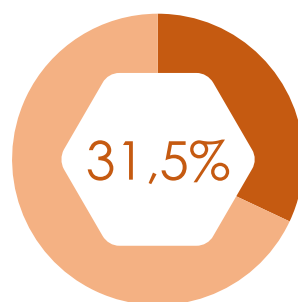
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante



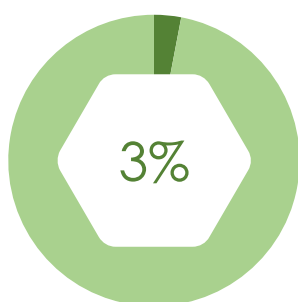
Per nulla rilevante

Guardando assieme ai dati riguardanti lo scarso interesse manifestato da giovani e imprese emerge come non sono i primi la ragione del mancato ricorso all'apprendistato, piuttosto le seconde.

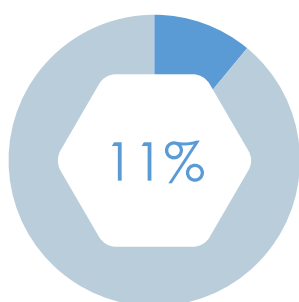
Nella maggior parte dei casi, le Fondazioni coinvolte hanno comunque giudicato "per nulla rilevante" (31,5%) o abbastanza rilevante (28,5%) lo **scarso interesse delle imprese** ma, se si guarda a questi dati nel complesso, si tratta comunque di **una delle ragioni più indicate dalle Fondazioni ITS come ostacolo o, comunque, elemento che non ha favorito l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione.**

E ciò a conferma del fatto che, per questo tipo di progettualità, un **partner decisivo** sono proprio le imprese, non solo in termini di disponibilità ad assumere giovani apprendisti, ma anche nella **co-progettazione dei percorsi stessi** e nella loro gestione operativa – un aggravio organizzativo che, a volte, le scoraggia, a fronte del possibile utilizzo di strumenti più "leggeri", come il tirocinio curriculare.

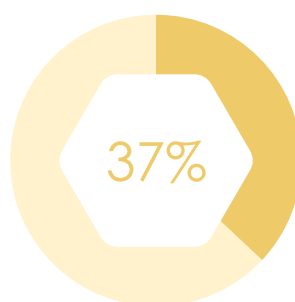
Superfluo data la presenza del tirocinio curriculare



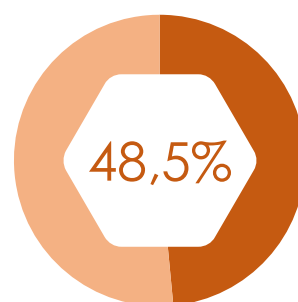
Molto rilevante



Rilevante

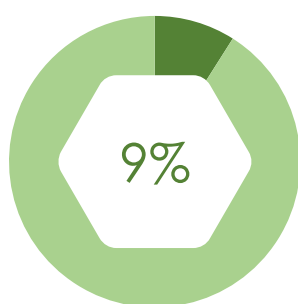


Abbastanza rilevante

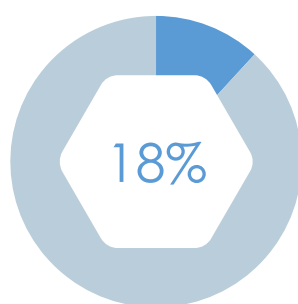


Per nulla rilevante

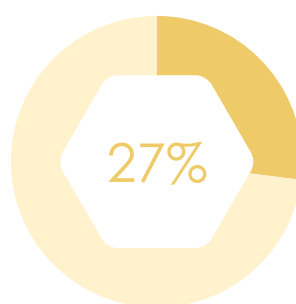
Scarsa conoscenza dello strumento



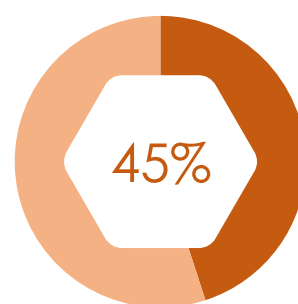
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante



Per nulla rilevante

In realtà, quest'ultimo punto è facilmente smarcato se si considerano le risposte fornite dalle Fondazioni a questo proposito: per quasi la metà di loro (48,5%) **la possibilità di attivare tirocini curriculari non è per nulla rilevante nella scelta di (non) procedere nella progettazione di apprendistati di alta formazione**. Questo dato sembra quindi suggerire che, agli occhi delle Fondazioni ITS, la differenza (e i rispettivi benefici) tra tirocinio e apprendistato è ben chiara, e che non si osserva una concorrenza tra questi due strumenti, le cui finalità sono distinte e non sovrapponibili.

In ultimo, anche la scarsa conoscenza dello strumento non risulta essere decisiva, nell'esperienza delle Fondazioni coinvolte, per la scelta di non attivare percorsi di apprendistato. Le difficoltà, come è stato possibile approfondire, sembrano essere (state) altre: la complessità gestionali-burocratiche dell'istituto e lo scarso interesse a volte dimostrato dalle aziende.

Le Fondazioni coinvolte hanno approfondito questi elementi anche chiarendo un elemento decisivo per comprendere la diffusione (o la mancata diffusione) dell'apprendistato di alta formazione: **il suo necessario adattarsi – o meno – alle caratteristiche proprie di uno specifico settore e territorio.** In alcuni settori produttivi, ad esempio, può essere meno diffusa una cultura della formazione che pure è necessaria per attivare contratti di apprendistato, oppure alcuni territori possono essere caratterizzati da micro o piccole imprese che con maggior difficoltà affrontano gli oneri burocratici connessi all'apprendistato di alta formazione.

Per comprendere le ragioni alla base della scelta di non attivare questo strumento, è quindi sempre necessario andare ad approfondire quegli elementi propri del contesto territoriale e di riferimento dell'ITS (come quelli citati: settore produttivo, classe dimensionale delle aziende, cultura della formazione, territorio, etc.). In altri casi, aziende anche di grandi dimensioni e molto strutturate preferiscono attivare, per molteplici ragioni, altri strumenti di recruiting, ad esempio orientandosi al solo desiderio di abbattere il costo del lavoro, preferendo un più leggero apprendistato professionalizzante, da proporre ai diplomati ospitati in tirocinio curriculare al termine del loro periodo formativo.

Infine, è opportuno segnalare come delle 38 Fondazioni che non hanno mai attivato apprendistato, 33 sarebbero interessate a introdurre questo strumento, o lo stanno già implementando nei propri corsi, e solamente 2 non stanno considerando questa possibilità. 3 Fondazioni non hanno invece espresso le proprie intenzioni.

1.4. Principali criticità riscontrate

Non solo punti di forza. Le Fondazioni coinvolte hanno evidenziato numerose criticità nell'attivazione e gestione di contratti di apprendistato di alta formazione. Alcune, in particolare, hanno attivato almeno un apprendistato negli ultimi 5 anni, ma non hanno poi proseguito in questa esperienza.

Interrogate sul punto, hanno fornito diverse motivazioni:

Difficoltà legate alla normativa vigente:

“Poca chiarezza delle norme rispetto alla disciplina regionale”;



Scarso interesse da parte delle aziende:

“Mancata disponibilità delle aziende”; “L'ITS non ha ricevuto la disponibilità delle aziende partner dei corsi per l'attivazione di ulteriori contratti di apprendistato”;



Complessità organizzativa e gestionale:

“Difficoltà nel programmare le molteplici attività didattiche tenendo conto delle necessità dei pochi apprendisti. Nessuna richiesta da parte delle aziende”

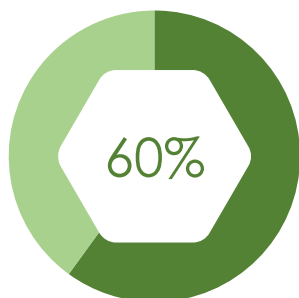


Assenza di incentivi regionali dedicati:

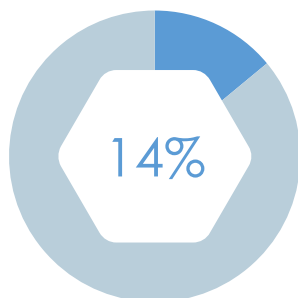
“In attesa valutazione eventuali ulteriori bandi regionali in tal senso”

Più nel dettaglio, sono state indagate le principali difficoltà riscontrate dalle Fondazioni nell'attivazione dello strumento. Le evidenze raccolte sono presentate nelle infografiche di seguito.

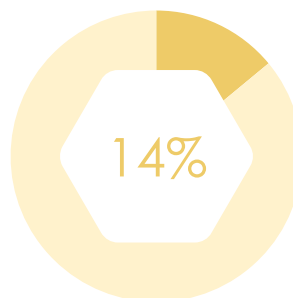
Normativa lacunosa e complessa



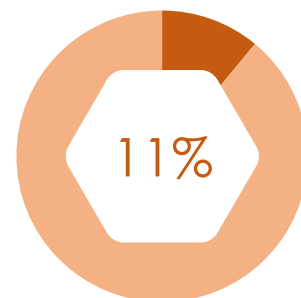
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante

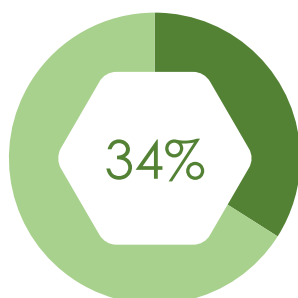


Per nulla rilevante

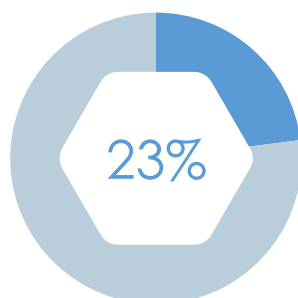
La stragrande maggioranza delle Fondazioni evidenzia come una normativa lacunosa e spesso complessa sia un fattore molto rilevante (60%) per comprendere le criticità dell'apprendistato.

Tale fattore genera complessità operative notevoli: assenza di chiare indicazioni su come procedere, paradossalmente pur in presenza di una complessa e articolata normativa, complicano in modo eccessivo l'attivazione di questo strumento. Una semplificazione normativa e una maggior chiarezza degli aspetti operativi e gestionali sembrano quindi essere fattori importanti per la diffusione dell'apprendistato.

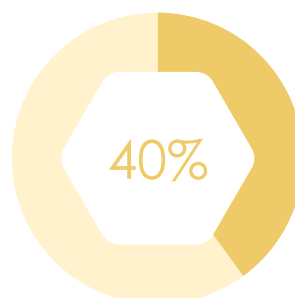
Adempimenti burocratici



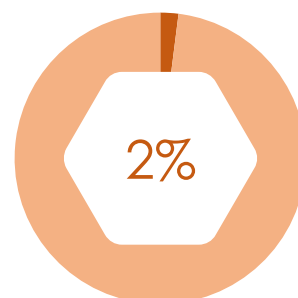
Molto rilevante



Rilevante



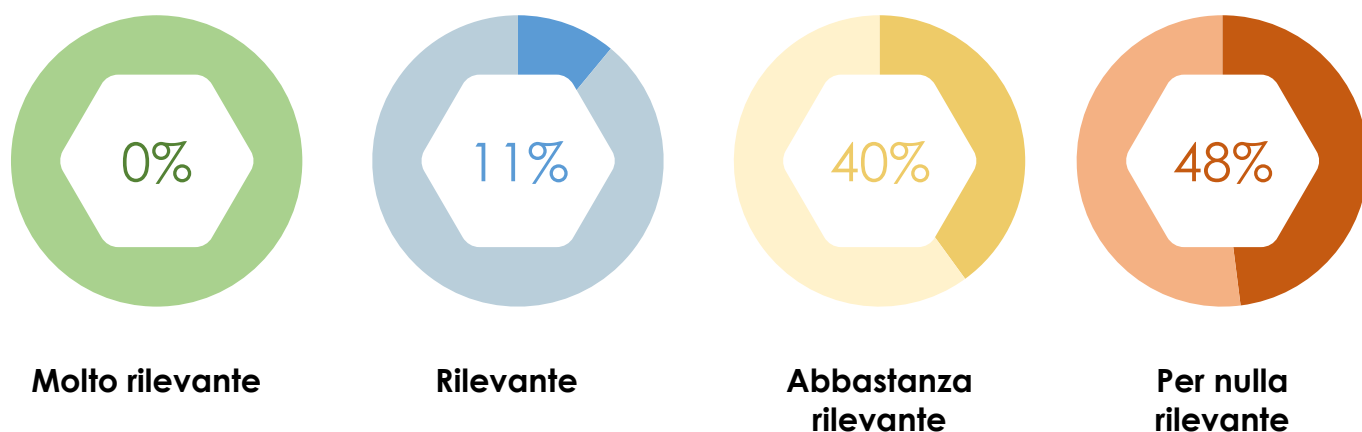
Abbastanza rilevante



Per nulla rilevante

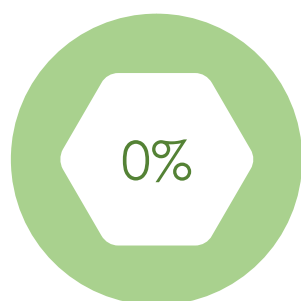
Oltre a questioni puramente legate alla normativa e all'assenza di chiare indicazioni operative, ulteriore aggravio è quello burocratico, riconosciuto come abbastanza rilevante (40%) o molto rilevante (34%). I numerosi documenti da predisporre e monitorare, da integrare poi con quelli già previsti per i "normali" percorsi ITS, fanno sì che quasi nessuna Fondazione (solo il 2%) riconosca come per nulla rilevante l'aggravio burocratico.

Costi connessi alla progettazione del percorso e assenza di incentivi pubblici

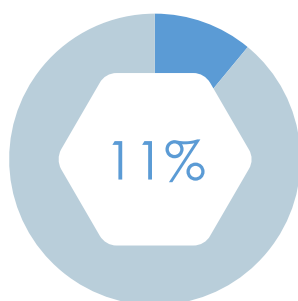


In una fase di sperimentazione come quella attuale, di lenta crescita dell'apprendistato di alta formazione per il diploma ITS, poter disporre di incentivi a copertura della spese sostenute può essere un volano importante per "convincere" Fondazioni e imprese a progettare percorsi in apprendistato: **viene però confermato come tale elemento non sia il fattore decisivo per comprendere il successo (o il fallimento) delle sperimentazioni condotte**, anzi, tanto che le fondazioni riconoscono il tema dei costi connessi alla progettazione del percorso e l'assenza di incentivi dedicati come per nulla rilevante nel 48% dei casi o abbastanza rilevante (40%).

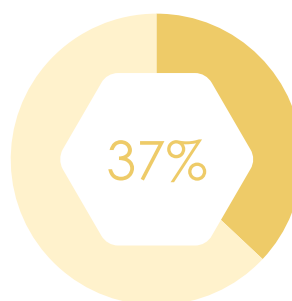
Giovani scarsamente interessati alla proposta



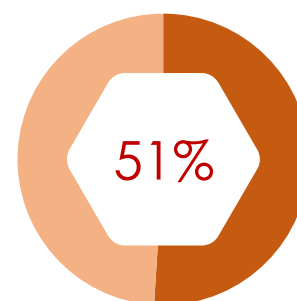
Molto rilevante



Rilevante



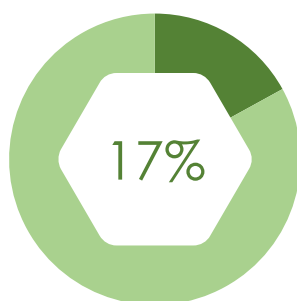
Abbastanza rilevante



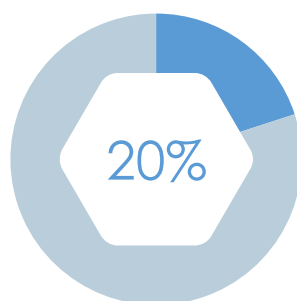
Per nulla rilevante

I giovani sono tendenzialmente interessati all'apprendistato. Non è quindi riconosciuto come una criticità, se non in alcuni, limitati, casi, il loro interesse, tanto che le Fondazioni indicano come "per nulla rilevante" questa ragione nel 51% dei casi. Per comprendere i limiti dell'apprendistato di alta formazione e la sua scarsa diffusione nel sistema ITS, non sembra quindi utile indagare principalmente le motivazioni degli studenti, che paiono al contrario piuttosto disponibili ad accogliere questa innovazione.

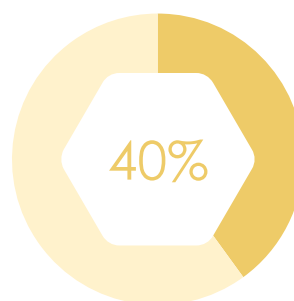
Imprese scarsamente interessate alla proposta



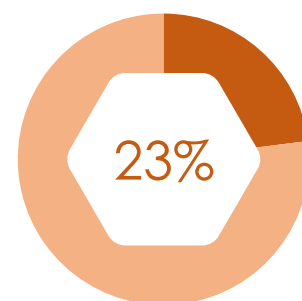
Molto rilevante



Rilevante



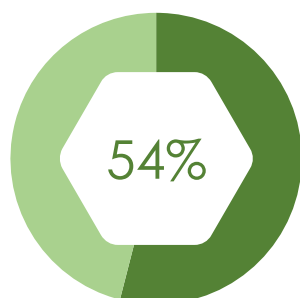
Abbastanza rilevante



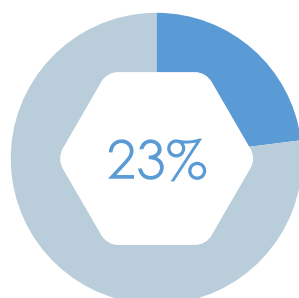
Per nulla rilevante

Più rilevante è invece l'interesse delle aziende. Anche le imprese sono, spesso, interessate ad attivare questo strumento. Nel 63% dei casi le Fondazioni indicano infatti come per nulla o abbastanza rilevante l'interesse delle aziende, a testimonianza del fatto che questa non è una criticità riconosciuta come tale a fronte della volontà di attivare contratti di apprendistato. I limiti sembrano piuttosto essere da ricercare "all'interno" dello strumento stesso, nella sua complessa regolamentazione e nel "peso" della burocrazia annessa.

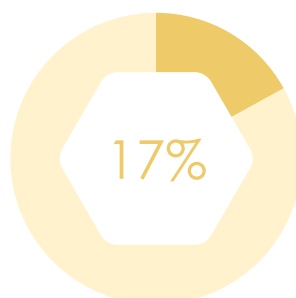
Scarsa conoscenza dello strumento



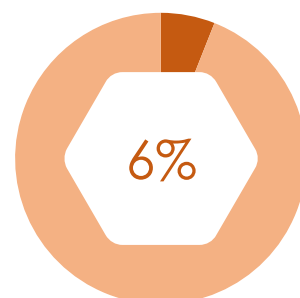
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza
rilevante



Per nulla
rilevante

Non solo: la scarsa conoscenza dell'istituto – da parte di studenti, Fondazioni, imprese, consulenti – è spesso il maggior elemento di criticità che limita la diffusione dello strumento. La maggior parte di partecipanti alla survey ha identificata come prioritaria (nel 54% dei casi) proprio questa ragione per comprendere le difficoltà dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

Alcune Fondazioni hanno voluto approfondire ulteriormente le **criticità riscontrate** a proposito dell'attivazione di questo strumento. Hanno evidenziato e meglio specificato alcuni aspetti già toccati, tra i quali:

La scarsa conoscenza dell'apprendistato, e dei benefici ad esso connessi

“Lo strumento è poco noto e poco utilizzato, pertanto si fa fatica a spiegarne l'utilità alle imprese”;

“I consulenti del lavoro non conoscono - o molto poco - questa tipologia di contratto e ne sconsigliano l'adozione”;
“Imprese che non conoscono lo strumento”

“L'utilizzo ancora sporadico del contratto di apprendistato di III livello deriva principalmente dalla scarsa conoscenza che le aziende e i giovani hanno del Sistema Duale e dell'Istruzione Tecnica Superiore. È necessario quindi promuovere una campagna di comunicazione rivolta alle aziende ai giovani e alle loro famiglie per rimuovere questo gap culturale”;

“Mancanza di chiarezza sulle modalità operative di attuazione”

“Le imprese non conoscendo lo strumento, possono essere diffidenti nell'attivazione di un contratto di apprendistato”

La complessità normativa e gli oneri burocratici (Parte 1)

“Sono contratti complicati da gestire sia dal punto burocratico, sia dal punto di vista didattico delle Fondazioni. Le ore d'aula e le attività di sistema connesse non sono facilmente compatibili con la necessità delle aziende di avere almeno part-time l'allievo al lavoro. In più non sono economicamente vantaggiosi. Se non cambia la normativa per l'azienda è più comodo conoscere l'allievo durante lo stage, al limite fargli un contratto nella pausa estiva, rimandarlo in aula, riprenderlo nel secondo stage e poi dopo il diploma inquadarlo come apprendista di secondo livello”

“La burocrazia, legata in particolare ai portali di Regione Lombardia richiede tempo ed energie sproporzionate rispetto alle altre formule utilizzabili (ad es. tirocini o riconoscimento crediti per attività lavorativa)”

La complessità normativa e gli oneri burocratici (Parte 2)

“Le imprese se conoscono lo strumento e sono aziende aperte verso i giovani, si rendono disponibili a collaborare alla sua realizzazione. Gli scogli maggiori sono la mancanza di adeguata informazione e, lato nostro, le incombenze burocratiche che cerchiamo di non porre in capo alle aziende”

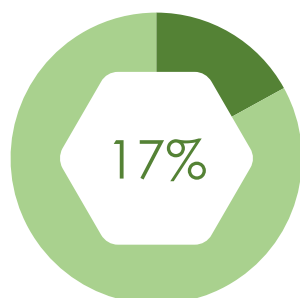
Lo strumento dell'apprendistato, di sua natura estremamente valido, dovrebbe essere semplificato, in modo da incentivare le imprese, gli studenti e lo stesso ITS ad utilizzarlo. La farraginosità delle procedure potrebbe rappresentare un impedimento alla sua applicazione”.

Altre motivazioni, tra cui si segnala in particolare la seguente

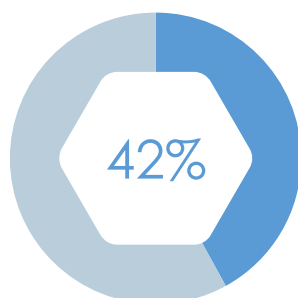
“Le aziende, se non obbligate, difficilmente sono consigliate dai loro consulenti del lavoro ad adottare questa modalità contrattuale. Anche rispetto ai giovani, non sempre questa prospettiva risulta così attraente. In diversi casi i contratti si sono interrotti perché il giovane o la giovane hanno scelto di proseguire gli studi all'Università”.

Le Fondazioni sono state interrogate anche a proposito delle principali leve su cui fare affidamento per superare queste criticità: dove, cioè, (e come) sarebbe necessario intervenire per affrontare i limiti richiamati. Di seguito le evidenze raccolte.

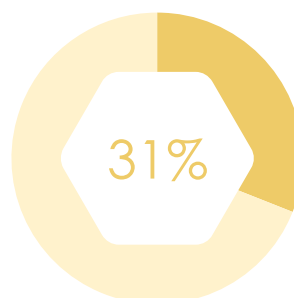
Maggiori incentivi per imprese e istituzioni formative



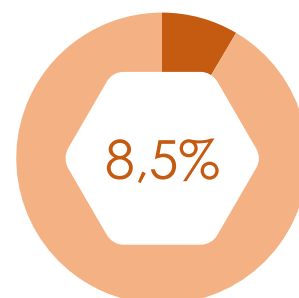
Molto rilevante



Rilevante

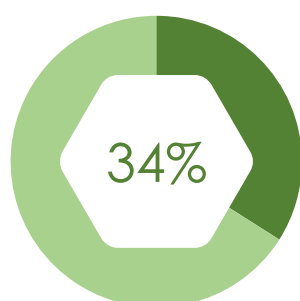


Abbastanza rilevante

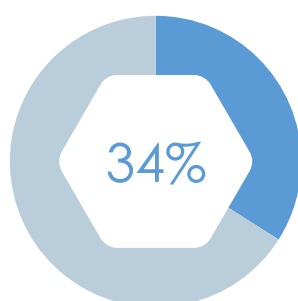


Per nulla rilevante

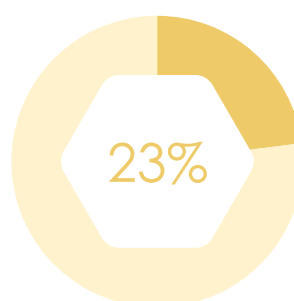
Informazioni chiare e supporto nella progettazione dei percorsi



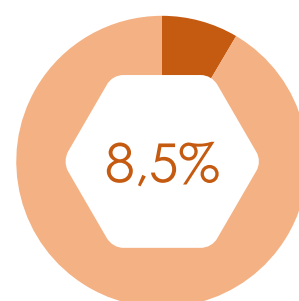
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante



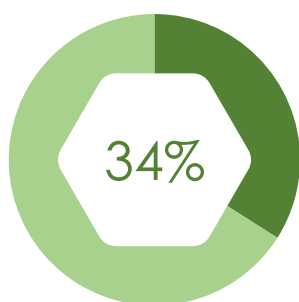
Per nulla rilevante

Come già evidenziato, gli incentivi risultano essere rilevanti anche se non determinanti per l'attivazione dei contratti di apprendistato: più importanti risultano invece essere informazioni chiare e strumenti di supporto nella progettazione dei corsi.

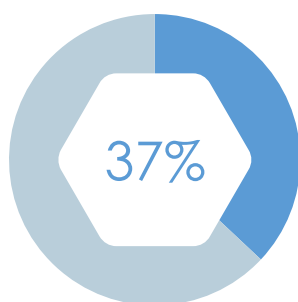
Certamente per alcune aziende e Fondazioni, poter contare su risorse economiche in grado di sostenere l'aggravio burocratico, organizzativo e gestionale connesso alla scelta di attivare l'apprendistato di alta formazione è sicuramente importante, soprattutto in una prima fase.

Ma **conoscere lo strumento, saperlo maneggiare, poter contare su strumenti informativi a supporto della propria attività, disporre di risorse per poter meglio progettare il percorso sembra essere ritenuto molto rilevante o rilevante** da un numero maggiore di Fondazioni.

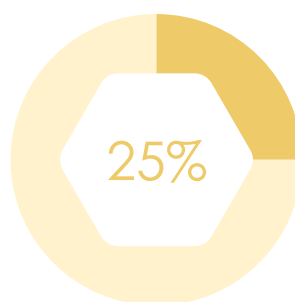
Alleggerimento burocratico



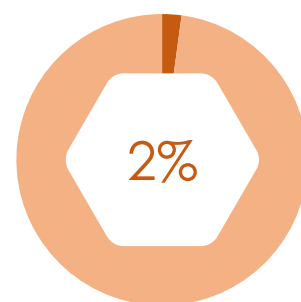
Molto rilevante



Rilevante



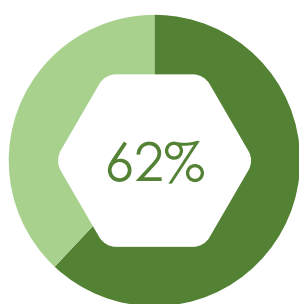
Abbastanza rilevante



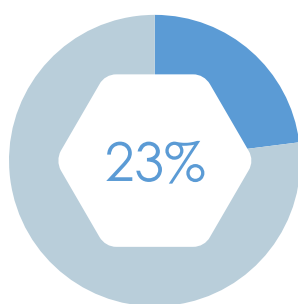
Per nulla rilevante

Ancora più importante è lo **snellimento della burocrazia** connessa all'attivazione e soprattutto gestione dei contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca.

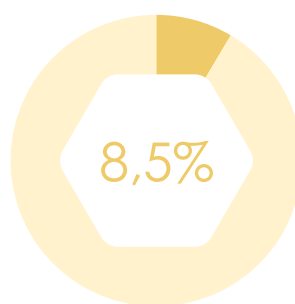
Migliore conoscenze da parte di tutti i soggetti coinvolti nei benefici connessi al ricorso all'apprendistato di alta formazione e ricerca



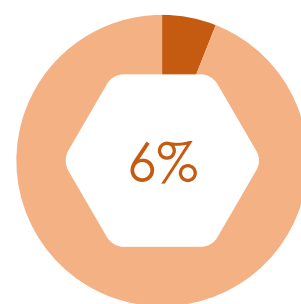
Molto rilevante



Rilevante



Abbastanza rilevante



Per nulla rilevante

Ma, ancora una volta, è in **una capillare operazione di promozione, basata su una conoscenza chiara dell'apprendistato, di cosa prevede, di come si inserisce nella programmazione degli ITS, dell'offerta formativa di quest'ultimi, dei benefici (non solo economici e fiscali) generati dalla sinergia di questi strumenti**, che risulta essere l'elemento che, più di altri, le Fondazioni identificano come decisivo per l'affermazione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

Le osservazioni finora svolte sono ben riassunte da questo commento, condiviso da una delle Fondazioni che hanno partecipato alla survey, e riguardante gli elementi su cui investire per lo sviluppo dell'apprendistato nei corsi ITS: "Creare degli incentivi specifici che premino le aziende che assumono giovani dagli ITS. Migliorare la comunicazione istituzionale, rivolta soprattutto alle aziende e ai consulenti del lavoro sui vantaggi derivanti dall'assunzione dei giovani con lo strumento dell'Apprendistato. Creare un format burocratico più snello e performante magari con l'utilizzo di piattaforme regionali per la gestione dei progetti formativi, delle richieste dei bonus e per la certificazione delle competenze".

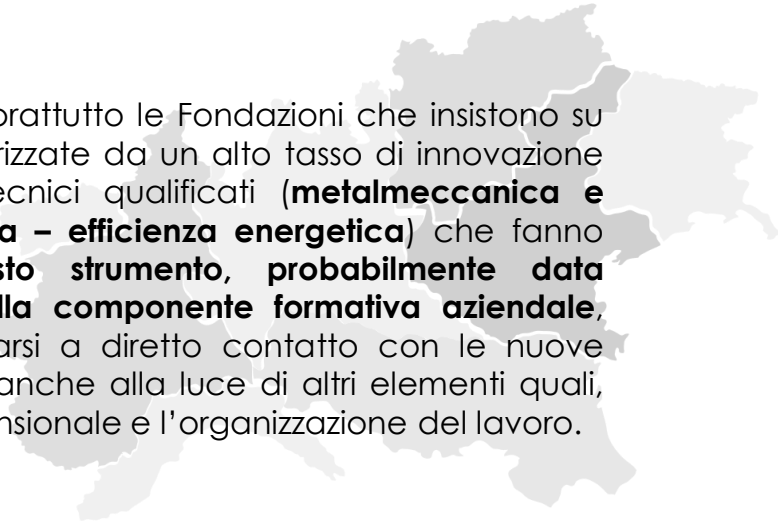
1.5. Conclusioni

In conclusione, i dati raccolti grazie alla survey sono preziosi per comprendere come le Fondazioni valutano lo strumento dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per sommi capi, le evidenze emerse possono essere così sintetizzate:


L'apprendistato per il diploma ITS è diffuso soprattutto al Nord e nelle aree tecnologiche a più alto contenuto di innovazione tecnologica-tecnica.

Come è chiaro dalla lettura dei dati raccolti, questo strumento è stato attivato in tutte le regioni con almeno una Fondazione ITS presente, ma **si concentra prevalentemente nel Nord Italia.**



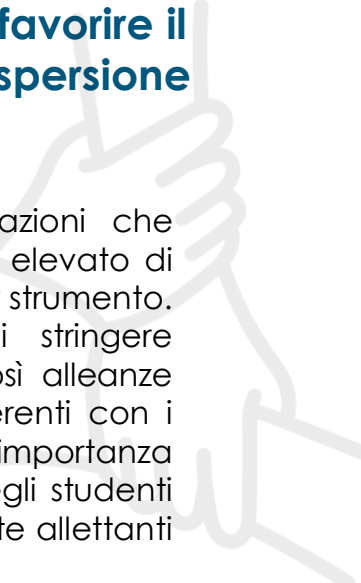
Allo stesso tempo, sono soprattutto le Fondazioni che insistono su aree tecnologiche caratterizzate da un alto tasso di innovazione e di richiesta di profili tecnici qualificati (**metalmecanica e mecatronica – informatica – efficienza energetica**) che fanno **maggior ricorso a questo strumento, probabilmente data l'importanza maggiore della componente formativa aziendale**, l'importanza cioè di formarsi a diretto contatto con le nuove tecnologie introdotte, ma anche alla luce di altri elementi quali, ad esempio, la classe dimensionale e l'organizzazione del lavoro.

Non esiste un modello unico di apprendistato



Non esiste cioè un'unica ragione o un'unica finalità alla base della scelta di attivare questo strumento, la cui progettazione quindi varia al variare dello scopo per cui viene scelto. Uno strumento flessibile, quindi, e plurale, capace di adattarsi a diversi contesti e diverse finalità

L'apprendistato è funzionale a creare reti, favorire il placement dei diplomati, contrastare la dispersione formativa



Il tasso di occupazione dei diplomati delle Fondazioni che attivano percorsi in apprendistato è mediamente più elevato di quelle delle Fondazioni che non fanno ricorso a questo strumento. Ancora più importante è però la possibilità di stringere ulteriormente rapporti con le aziende e costruire così alleanze locali per la costruzione di profili e competenze coerenti con i fabbisogni del territorio. Da non dimenticare anche l'importanza dello strumento per evitare l'abbandono precoce degli studenti dai percorsi, a fronte di offerte di lavoro particolarmente allettanti mentre si è coinvolti in periodi di tirocinio curriculare.



Il ruolo delle aziende si conferma decisivo

Dopo le stesse Fondazioni, le aziende sono il principale “sponsor” dell'apprendistato di alta formazione. Il loro ruolo è quindi determinante sia nella scelta dell'attivazione del contratto, sia per la loro disponibilità ad assumere giovani con questa tipologia contrattuale, ma anche per la buona riuscita del percorso, dato l'impegno didattico e soprattutto formativo richiesto. L'apprendistato, per le aziende, è uno strumento utile anche per curare ulteriormente i contenuti sulla base degli specifici fabbisogni di competenze da loro evidenziati.

L'utilizzo dell'apprendistato come strumento utile anche a innovare la didattica è limitato

Meno sfruttate sembrano infatti essere le potenzialità dello strumento per quanto riguarda l'innovazione didattica, per introdurre cioè o rafforzare la dimensione pratica ed esperienziale che pure contraddistingue gli ITS, e per aumentare ulteriormente il raccordo tra formazione svolta dalla Fondazione e quella aziendale. Probabilmente, il fatto che già i “normali” percorsi ITS si fondino su questa commistione, fa sì che non sia per tale ragione e con questa finalità che le imprese e soprattutto le Fondazioni scelgono di puntare su questo strumento.

Mancano informazioni chiare sullo strumento, la normativa è lacunosa e la burocrazia quasi proibitiva per Fondazioni e territori dove lo strumento non è già diffuso

Sono queste le principali criticità che, in maniera trasversale, sembrano limitare le potenzialità e il ricorso all'apprendistato.

La conoscenza delle potenzialità dello strumento risulta essere più determinante dei soli incentivi economici

Per allargare la potenziale platea di Fondazioni, aziende e studenti interessati, più che di incentivi economici e fiscali è necessario in prima battuta conoscere meglio lo strumento e superare i limiti già richiamati. L'assenza, in Italia, di un'istituzione capace di coordinare a livello nazionale queste Fondazioni e fornire agli interessati – e alle stesse Fondazioni – informazioni chiare e uniformi, anche per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione, è una lacuna che limita in maniera significativa la diffusione dello strumento.

2. La voce dei protagonisti. Le Fondazioni ITS e l'apprendistato

Delle 39 Fondazioni che fanno apprendistato, 22 hanno risposto alle domande dell'intervista semi-strutturata, e sono elencate di seguito.

Fondazioni che hanno partecipato a interviste semi-strutturate

Abruzzo



ITS Academy Sistema Meccanica	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema meccanica
--------------------------------------	---

Basilicata



ITS Efficienza Energetica	Efficienza Energetica
----------------------------------	-----------------------

Emilia Romagna



ITS Tech & Food	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema agroalimentare
----------------------------	--

Lazio



ITSSI - Fondazione ITS Servizi alle Imprese	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Servizi alle imprese
ITS Nuove tecnologie della vita	Nuove tecnologie della vita

Liguria

Istituto Tecnico Superiore per la Mobilità sostenibile nei settori del trasporto marittimo e della pesca – Accademia Italiana della Marina Mercantile	Mobilità sostenibile
Fondazione ITS – ICT (Istituto Tecnico Superiore per le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione)	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Lombardia

Istituto Tecnico Superiore per lo sviluppo del Sistema casa nel made in Italy Rosario Messina	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema casa
Fondazione Istituto Tecnico Superiore per la Filiera dei Trasporti e della Logistica Intermodale – ITS Lombardo Mobilità Sostenibile	Mobilità sostenibile
Istituto tecnico superiore per le tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – I cantieri dell'arte	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo
ITS INCOM	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione
ITS Machina Lonati	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema moda
ITS Mobilità sostenibile Bergamo	Mobilità sostenibile
ITS Angelo Rizzoli	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Marche


ITS Fabriano	Efficienza Energetica
---------------------	-----------------------

Piemonte



ITS ICT Piemonte	Tecnologie dell'informazione e della comunicazione
ITS Agroalimentare per il Piemonte	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema agroalimentare

Puglia



Fondazione ITS Ge.In. Logistic	Mobilità sostenibile
ITS Turismo Puglia	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo

Toscana



ITS TAB – Turismo, Arte, Beni culturali Toscana	Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo
ITS Energia e ambiente	Efficienza Energetica

Veneto



ITS Meccatronica Veneto	Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema meccanica
-------------------------	---

Le Fondazioni che hanno aderito all'intervista semi-strutturata sono quindi operative prevalentemente nel Nord del Paese, con 7 fondazioni ITS lombarde, 2 piemontesi e 1 veneta che coprono quindi, da sole, più di un terzo delle Fondazioni coinvolte.

Un dato giustificato dal fatto che in questi territori è presente un alto numero di Fondazioni ITS (soprattutto in Lombardia), e dove l'apprendistato "duale" (di primo e terzo livello) è storicamente più diffuso.

Ciò nonostante, è stato possibile intervistare e raccogliere testimonianze di esperienze di ITS in apprendistato anche da regioni del Centro e del Sud Italia, per un totale di 11 regioni coinvolte, ottenendo così una buona distribuzione territoriale.

Di seguito sono raccolte le principali evidenze in esito a queste interviste, **suddivise per temi**:

- Le ragioni alla base della scelta di "fare apprendistato" (§2.1)
- La progettazione e gestione del rapporto e le relative soluzioni organizzative (§2.2)
- Il ruolo delle imprese e del territorio (§2.3)
- I punti di forza (§2.4) e le criticità (§2.5) dello strumento.

2.1. Come nasce l'apprendistato negli ITS

Dalle interviste condotte è emerso come la scelta di attivare l'apprendistato non abbia un'unica ragione alla sua origine, in coerenza con quanto già approfondito grazie alla survey.

Contrastare l'abbandono formativo

Anche nelle interviste è stato ribadito, da diverse Fondazioni ITS, il ruolo dell'apprendistato di alta formazione nel **contrastare l'abbandono formativo precoce**, spesso motivato da proposte di assunzione immediata al termine di un primo periodo di stage, e quindi prima del conseguimento del titolo di studio.

Finalità occupazionali

Una delle ragioni principali, richiamata da molte Fondazioni, è quella del placement: **facilitare l'occupazione – immediata – degli studenti ITS, che sottoscrivono un contratto ed entrano in azienda ancora prima di acquisire il titolo di studi.** In questo senso, molte volte sono state le aziende a richiedere alle Fondazioni di attivare questo strumento, data la pressante richiesta di lavoratori qualificati, a fronte della quale anche un'attesa di due anni avrebbe potuto essere eccessiva.

Particolarmente interessante è stato quanto sottolineato da una Fondazione, che ha evidenziato come l'apprendistato, pur inteso come strumento di placement utile a migliorare l'occupabilità degli studenti ITS, sia anche uno **strumento in grado di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro grazie al ruolo di "accompagnamento" svolto da un tutor**, che può infatti seguire il ragazzo o la ragazza coinvolti nella loro (spesso prima) esperienza lavorativa, supportandoli nella gestione anche di aspetti amministrativi che un lavoratore al suo primo ingresso in azienda comprensibilmente non conosce.

Da alcune Fondazioni è visto come uno strumento in più da offrire ai propri studenti per **facilitare la transizione verso il mondo del lavoro**, e in alcuni casi richiesto proprio da quest'ultimi.

Una Fondazione ha poi giustificato la scelta di ricorrere all'apprendistato alla luce della **specificità del profilo professionale costruito**: quest'ultimo, lavorando su turni (anche notturni), impediva ai "semplici" tirocinanti di acquisire tutte le competenze utili – e necessarie – al suo svolgimento, proprio perché ad esempio i tirocinanti non possono lavorare per turni. Da qui, la scelta di contrattualizzare gli studenti tramite l'apprendistato, grazie al quale è stato così possibile svolgere tutte le mansioni che un tirocinante non avrebbe potuto compiere.

Finalità formative

Un'altra finalità è quella formativa: **utilizzare l'apprendistato per costruire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, aumentando la personalizzazione dei percorsi ITS declinando la didattica "tradizionale" in modo tale da permettere la formazione delle competenze effettivamente richieste** dalle specifiche imprese, o da gruppi o distretti di imprese. In questo senso, l'apprendistato viene pensato come strumento capace di potenziare la **"dualità"** dei percorsi, l'integrazione e il dialogo tra sistema formativo e mondo del lavoro.

Innovazione determinata da collaborazioni locali

Da diverse Fondazioni è stata sottolineata anche l'importante ruolo di promozione svolto dalle **regioni**: un ruolo non solo economico (come, ad esempio, quello svolto da Regione Lombardia, con la più volte citata, nell'ambito delle interviste condotte, "dote apprendistato") ma anche di orientamento, grazie a campagne di informazione dedicate a scuole e aziende, e di facilitazione nella costruzione di reti a livello locale.

2.2. La gestione del rapporto: piano formativo individuale, organizzazione della formazione interna ed esterna

Comprese le diverse ragioni alla base della scelta di attivare percorsi in apprendistato, è ora possibile approfondire le modalità con cui quest'ultimi vengono concretamente implementati.

Un primo aspetto riguarda la **durata del rapporto di apprendistato**. Sostanzialmente esistono due possibilità, a cui le Fondazioni intervistate hanno fatto ricorso: una durata annuale – coincidente con la seconda e ultima annualità ITS – e una durata biennale – coincidente con l'intero percorso ITS. Le ragioni alla base di una scelta, o di un'altra, sono molteplici. Ad esempio, una Fondazione ha sottolineato come svolgere l'intero percorso in apprendistato permette all'azienda di avere subito a disposizione l'apprendista. Altre Fondazioni preferiscono gestire solamente un'annualità in apprendistato così da utilizzare la prima metà del percorso per trasmettere le competenze e conoscenze più teoriche e soprattutto favorire il matching tra apprendista e azienda, anche grazie al breve periodo di tirocinio curriculare svolto durante il primo anno.

Un secondo aspetto riguardante la progettazione dei percorsi riguarda il **numero di apprendisti coinvolti**: non tanto sotto il profilo puramente quantitativo, quanto piuttosto a proposito della possibilità (o meno) di costituire veri e propri gruppi classe, prevedendo cioè un'intera classe di apprendisti oppure, al contrario, classi miste.

È emerso come apprendistati più finalizzati a colmare specifici gap aziendali richiedano pochi apprendisti coinvolti, quando invece questo strumento viene utilizzato come strumento di recruiting, è più frequente trovare interi gruppi classe coinvolti in apprendistato. Non solo: ovviamente particolarmente importante è anche il settore di riferimento della Fondazione, e il territorio considerato.

In presenza di una alta frammentazione aziendale, con poche o pochissime imprese di medie dimensioni, come è possibile osservare in diversi contesti locali e con particolare riferimento a specifici settori, è più difficile progettare il percorso per un intero gruppo classe.

Per quanto riguarda la **progettazione del Piano Formativo Individuale (PFI)**, si assiste a diversi metodi e strumenti messi in campo dalle Fondazioni ITS. Il PFI è direttamente collegato alla figura che si vuole effettivamente costruire grazie all'apprendistato.

Nel caso in cui il profilo sia ben noto all'azienda, cosciente dei suoi fabbisogni, viene chiesto alla Fondazione ITS di integrare, per quanto possibile, il percorso standard con le competenze richieste, che sono poi completate e arricchite da quanto appreso in azienda. Questa eventualità prevede quindi un ruolo centrale dell'azienda, anche nella progettazione del PFI, in quanto le competenze che caratterizzano il percorso di apprendistato sono "semplici" integrazioni al percorso tradizionale.

Più frequente è invece il caso in cui il **PFI sia proposto e gestito dalla Fondazione ITS**, con il supporto e la collaborazione attiva delle aziende coinvolte. Solitamente un referente ITS (in almeno un caso, il coordinatore scientifico/didattico) **sottopone una prima proposta alle aziende**, e le competenze da assegnare alla formazione interna vengono individuate sulla base delle specificità di ogni contesto.

Spesso, le ore di formazione interna vanno a "sostituire" quelle che nei percorsi tradizionali sono ore di laboratorio, mentre ovviamente il periodo di apprendistato "copre" – e sostituisce in toto – quello di stage.

Alcune Fondazioni hanno sviluppato un modello per cui la **parte in aula, di formazione esterna, è uguale per tutti gli apprendisti**, e propongono invece un **"pacchetto" di ore personalizzabili di formazione interna** in relazione alle specificità di ogni singola azienda.

Meno rigide sono quelle Fondazioni che operano in settori dove la capacità formativa delle aziende è limitata. In questo caso, si cerca di sviluppare il più possibile la formazione svolta dall'ITS e di provare ad **introdurre nuove modalità per la formazione svolta in azienda**, capaci di integrarsi a contesti organizzativi spesso basati sulla rapidità di esecuzione e scarsamente innovativi. Frequentemente, in questi casi le aziende sono anche poco strutturate e si affidano completamente alla Fondazioni ITS per quanto riguarda la progettazione (e spesso anche la gestione) del contratto di apprendistato.

In alcuni casi, le Fondazioni hanno presentato un progetto alle imprese, indicando cioè un profilo professionale in uscita e l'organizzazione del percorso. L'azienda interessata sceglie le macroaree tematiche alle quali è più interessata e poi i referenti di Fondazione e azienda entrano nel dettaglio, costruendo assieme il percorso nei suoi diversi elementi.

In generale, si assiste ad un costante tentativo di coniugare e tenere assieme generale e particolare, profili ampi e a "banda larga" con specializzazioni richieste dai diversi contesti aziendali.

Nella fase di progettazione del PFI è sempre stato inoltre considerato il diverso livello di competenze in ingresso, tenendo a mente l'eterogenea provenienza degli iscritti ITS a cui è stato proposto l'apprendistato: non solo diplomati tecnici, ma anche liceali e, in alcuni casi, laureati.

Interessante è stato poi approfondire il **modello di alternanza sviluppato**: se per periodi omogenei (ad esempio intere settimane di formazione esterna, seguite da settimane di formazione interna, seguite da settimane di "lavoro") o su base settimanale (ad esempio due giorni di formazione esterna presso l'ITS, e tre di lavoro e formazione interna in azienda).

In alcuni casi, tale modello si struttura anche sulla base delle specifiche caratteristiche del settore: ad esempio, nelle aziende del turismo, periodi di bassa stagione e quindi a minore intensità lavorativa sono stati individuati quali momenti nei quali svolgere le ore di formazione esterna, cioè quella gestita dall'ITS, per poi tornare ad avere a disposizione l'apprendista per svolgere attività lavorative e formazione professionalizzante.

In altri casi, le Fondazioni sono state più attente a mettere al primo posto la formazione degli studenti ITS, strutturando l'alternanza su base settimanale, cercando di garantire una continua circolarità tra quanto appreso nelle ore di lezione frontale o laboratoriale presso l'ITS e quanto invece svolto e imparato in azienda.

A volte l'alternanza settimanale è stata scelta tenendo prima di tutto a mente le 40 ore settimanale di "lavoro" che si sarebbero dovuto svolgere, sviluppando quindi non solo un modello per il quale le diverse componenti formative si integrano nella stessa settimana, ma anche nella stessa giornata, con apprendisti che la mattina frequentano le attività della Fondazione ITS e, nel pomeriggio, si recano in azienda, arrivando ad 8 ore giornaliere di formazione e lavoro continuamente "circolari".

Ovviamente, questi elementi riguardanti l'alternanza sono determinati anche da elementi quali, ad esempio, la prossimità o meno Fondazione ITS – residenza dell'apprendista – posto di lavoro. Nel caso di distanze eccessive, gli spostamenti giornalieri da un luogo all'altro occuperebbero troppo tempo.

Grande attenzione è stata rivolta dalle Fondazioni anche nella realizzazione di seminari informativi prima dell'attivazione dei percorsi di apprendistato, e soprattutto nel fornire informazioni precise e puntuali a studenti e alle loro famiglie.

Specificità ed elementi particolari sono emersi, ancora una volta, sulla base del profilo professionale costruito e del settore di riferimento.

La progettazione del percorso in almeno un caso è stata basata sui tempi di ottenimento di specifiche certificazioni da parte dell'apprendista, necessarie per svolgere quel tipo di mansione che andava imparando (e con un alto valore di mercato), e che avrebbero di rimando potuto abilitarlo a svolgere compiti progressivamente più complessi: sulla base quindi del “calendario” riguardante l'ottenimento di queste certificazioni è stato costruito, di rimando, anche il percorso di apprendistato.

Interessante è poi sottolineare anche **il ruolo delle Agenzie per il Lavoro**, che in diversi casi si sono occupate sia della prima bozza di PFI, sia della gestione di tutti gli elementi più complessi del rapporto, sgravando degli oneri burocratici sia le Fondazioni che le imprese. In questi casi, le Agenzie per il lavoro hanno sviluppato con le Fondazioni un percorso biennale completamente svolto in apprendistato, così da valorizzare i loro tradizionali canali di recruiting e selezione per cercare non solo giovani interessati ad un impiego, ma anche e soprattutto ad acquisire un titolo di studi, facilitando così anche il sempre complesso ruolo delle Fondazioni nel trovare iscritti sufficienti all'attivazione dei percorsi ITS.

Un punto che è stato sollevato da una Fondazione riguarda la necessità di progettare e soprattutto implementare **forme di valutazione individualizzate**, declinate cioè sulla particolarità del percorso di apprendistato, che per ovvie ragioni richiede una minore frequenza d'aula e una maggiore presenza sul luogo di lavoro, ad esempio andando a valorizzare con forme di verifica innovative le competenze acquisite on the job, facendole poi “pesare” anche per la valutazione fornita in sede di esame finale per l'acquisizione del diploma ITS.

Infine, le Fondazioni coinvolte hanno specificato come al termine del percorso di apprendista si assiste ad un proseguo del rapporto come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e solo una Fondazione ha raccontato di utilizzare **l'apprendistato di ricerca**, quale strumento utile a mantenere i contatti tra ITS e azienda, al termine dell'apprendistato di alta formazione.

2.3. La gestione del rapporto: piano formativo individuale, organizzazione della formazione interna ed esterna

Il ruolo delle imprese e, più in generale, del territorio, risulta un elemento decisivo nella progettazione, implementazione e gestione di percorsi ITS svolti in apprendistato.

Data l'ancor più importante ruolo nell'erogazione della formazione, soprattutto nel contesto aziendale, le imprese partecipano più attivamente alla costruzione dei percorsi, che vengono verticalizzati sulla base delle loro specifiche esigenze formative nell'ambito dei PFI.

Rimane confermato, anche per quanto riguarda i percorsi svolti in apprendistato, l'importanza delle imprese nel fornire docenti qualificati. Una disponibilità e una partecipazione che non è venuta meno nemmeno durante il periodo pandemico, a conferma della strategica integrazione sussistente tra imprese e ITS.

Non è sufficiente ragionare, però, in termini di singola azienda. Negli anni, si sono sviluppati anche importanti reti tra ITS appartenenti alla stessa area tecnologica e realtà della rappresentanza datoriale, o in generale gruppi di imprese. Un esempio può essere il protocollo siglato tra la rete ITS per il Turismo e Federalberghi, e dedicato alla promozione dell'apprendistato di alta formazione nei percorsi ITS. Reti e collaborazioni come queste sono utili a condividere informazioni e competenze, sviluppando processi di apprendimento reciproco e di supporto costante, nonché di programmazione coerente per i fabbisogni dell'intero settore.

In questo senso, le Fondazioni intervistate hanno ribadito l'importante ruolo di elemento utile alle competitività dei settori e dei territori stessi svolto dagli ITS, un ruolo riconosciuto da molte aziende, le quali collaborano con questi enti formativi non tanto e non solo per rispondere a fabbisogni più o meno temporanei, per stabilire **alleanze utili a garantire la crescita (economica e sociale) del territorio, in termini di migliore occupazione, di sviluppo economico, di innovazione.**

Fondamentale, per la concreta realizzazione di queste alleanze e in generale per la buona riuscita dei percorsi ITS in apprendistato è il **ruolo dei tutor** e, in particolare, del tutor aziendale.

Diverse Fondazioni hanno sottolineato il continuo lavoro di aggiornamento dei contenuti dei percorsi formativi, alla luce dei feedback e delle osservazioni ricevute da parte dei tutor aziendali: la loro partecipazione attiva è quindi un elemento prezioso sia per la corretta gestione del contratto di apprendistato, sia per lo sviluppo di PFI innovativi e capaci di rispondere – ma anche anticipare – i fabbisogni dell'azienda e del settore. Il tutor aziendale è una figura presente anche nei percorsi ITS “tradizionali”, il cui ruolo diventa però, nel caso dell'apprendistato, ancora più importante e centrale.

Non solo imprese e Fondazioni ITS. Le alleanze territoriali già richiamate hanno tra i loro elementi di successo forme di collaborazione ampie. Ad esempio, con gli **istituti scolastici**, i quali – a volte, e in alcuni territori – collaborano non solo in fase di orientamento in uscita dai percorsi secondari superiori, ad esempio coinvolgendo le Fondazioni in seminari informativi ma anche in veri e propri progetti sviluppati nell'ambito dei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, ex Alternanza Scuola-Lavoro) e, in alcuni casi, anche per completare la (loro) filiera formativa grazie alla collaborazione con istituti di livelli terziario. Rendono cioè possibile – e collaborano fattivamente, anche personalizzando per quanto possibile i propri programmi scolastici – proseguire gli studi in indirizzi coerenti con quelli tecnici e (in misura minore) professionali del livello secondario. Considerato la bassa percentuale di diplomati presso istituti tecnici o professionali che prosegue gli studi a livello terziario, è questa una possibilità alternativa all'università particolarmente apprezzata e interessante.

Anche gli **enti locali** hanno svolto e svolgono, in molti casi, un ruolo importante, non solo per lo sviluppo di attività promozionali e informative ma anche per la messa a disposizione di risorse (economiche ma anche e soprattutto infrastrutturali) a supporto della didattica degli ITS. Una Fondazione ha poi ricordato come per la promozione dei corsi in apprendistato siano state coinvolte scuole, imprese, ma anche centri per l'impiego.

È interessante notare come in questi casi, quando cioè si sviluppano forme di ampia partecipazione locale con al centro le Fondazioni ITS, quest'ultima acquisisca anche un ruolo di **osservatorio territoriale per la mappatura e l'anticipazione dei fabbisogni formativi** di uno specifico settore, potendo così offrire informazioni preziose per coordinare l'offerta formativa a livello locale.

Non sono mancati, nell'ambito delle interviste condotte, **elementi di criticità, specificatamente riguardanti il ruolo delle imprese e del territorio**. Una Fondazione ha sottolineato come molte aziende del territorio in cui opera preferiscono ancora una formula che si basa sull'accogliere in tirocinio curriculare lo studente ITS nei due anni di corso per poi contrattualizzarlo con un apprendistato professionalizzante, con un limitato contenuto formativo. In alcuni casi, le Fondazioni si sono poi dette "sole" sul territorio, non adeguatamente supportate a livello istituzionale dagli enti locali e non solo. Un elemento problematico è poi il limitato ruolo – quando non la completa assenza – della contrattazione collettiva, che spesso non disciplina il contratto di apprendistato di alta formazione o non collega adeguatamente i profili costruiti tramite questo strumento attraverso l'ITS con il sistema di inquadramento, creando problematiche riguardanti i profili retributivi su cui si avrà modo di tornare.

Ci sono poi aziende che, lavorando in serie o essendo contraddistinte da un basso tasso di innovazione, con più difficoltà riescono a implementare autentici percorsi di formazione interna, col rischio cioè – ricordato da una Fondazione – che l'apprendistato si riduca ad essere uno strumento di recruiting a basso costo. Anche in questo caso, le specificità settoriali e del territorio sono decisive per comprendere lo sviluppo di diversi modelli di apprendistato.

2.4. Punti di forza



Sono numerosi i **punti di forza della scelta di attivare l'apprendistato** nell'ambito dei percorsi ITS, richiamati dalle Fondazioni intervistate. Possono essere raccolti come segue:



Placement (e recruiting) più efficace

Il punto di forza più frequentemente ricordato dalle Fondazioni ITS è quello di migliorare, da una parte, il placement dei diplomati, anticipando l'ingresso – effettivo – nel mondo del lavoro e contrastando la dispersione formativa di cui già si è detto e, dall'altra, i meccanismi di recruiting aziendali, che adottano così uno strumento in grado di permettere una fase “lunga” di selezione, più efficace del più breve, meno intensivo, e comunque diverso stage curriculare.

A questo proposito, è stato anche più volte rimarcato il rapporto di fiducia che si sviluppa con l'apprendista, utile poi anche alla sua conferma in servizio, e la sua fidelizzazione che favorisce la retention aziendale. Rispetto infatti ad un semplice stage, l'apprendistato permette un rapporto più profondo tra lavoratore-studente e azienda.



Formazione personalizzata e competenze innovative

Un ulteriore punto di forza degli ITS in apprendistato è rappresentato dalla dualità del percorso di formazione svolto, caratterizzato dalla partecipazione paritetica di istituzione formativa e azienda.

Grazie al lavoro di progettazione e personalizzazione dei percorsi di cui già si è detto, attraverso l'apprendistato è possibile costruire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, tra ciò che le imprese necessitano, in termini di competenze e profili spesso irripetibili sul mercato del lavoro, e ciò che le Fondazioni possono formare.

Sempre a questo proposito, le Fondazioni hanno ricordato l'importanza dell'apprendistato per **formare conoscenze tecniche maggiormente specializzate**, e che il profilo – giustamente più ampio – di riferimento dell'ITS non potrebbe formare. A questa maggiore e più efficace specializzazione tecnica si aggiunge poi l'importanza delle soft skills, o competenze trasversali, le quali emergono e si rafforzano con maggior facilità se sviluppate a diretto contatto con i contesti lavorativi, in assetto di compito e in ambienti reali. Competenze oggi così importanti, e che grazie all'apprendistato sono ulteriormente rafforzate.

Non solo. **Alcune Fondazioni hanno voluto sottolineare l'innovazione didattica portata dall'esperienza dell'apprendistato**, che ha generato l'implementazione di modelli formativi innovativi basati su una ancora più forte commistione con il mondo del lavoro.

Infine, è interessante notare come una Fondazione abbia sottolineato che, grazie all'apprendistato, **alcuni studenti si sono accorti delle loro lacune formative, e hanno chiesto di rimando alla Fondazione di poterle potenziare**: l'esperienza dell'apprendistato ha permesso loro di toccare con mano e quindi comprendere l'importanza di una formazione completa, motivandoli ulteriormente nello studio e nella buona riuscita dei loro percorsi.



Politica attiva del lavoro

Alcune Fondazioni hanno condiviso tra i punti di forza dell'ITS in apprendistato elementi che possono essere raccolti sotto la generale definizione di “politica attiva del lavoro”.

In alcuni territori, e in particolar modo nel Sud Italia, **l'apprendistato viene scelto quale strumento utile ad abbattere i costi del personale**, potendo anche godere di sgravi fiscali e incentivi dedicati, utili ad assumere nuovi lavoratori.

Non solo: pur considerando le limitazioni di età – l'apprendistato di alta formazione non è attivabile oltre i 29 anni – spesso può essere **un'ottima opportunità per chi vuole riqualificarsi** e che, essendo già inserito nel mercato del lavoro, più difficilmente potrebbe accettare di restare due anni senza stipendio per migliorare la propria formazione. Grazie all'apprendistato, e pur con uno stipendio contenuto, è quindi **possibile proporre la formazione ITS anche a giovani desiderosi di cambiare e migliorare la propria condizione occupazionale**.

In effetti anche **la presenza di uno stipendio, seppur contenuto, a differenze di quanto previsto per gli stage, può essere utile per la “tenuta” degli studenti** con più difficoltà economiche, o che difficilmente accedono a questi percorsi data la loro comunque già buona occupabilità sul mercato del lavoro.

Infine, da una Fondazione è stata sottolineata anche la funzione di **“strumento di orientamento”** dell'apprendistato: sperimentando concretamente – e non come accade in uno stage – lo svolgimento di una determinata mansione, alcuni studenti apprendisti hanno di rimando scelto di cambiare, per quanto possibile, il loro percorso, cambiando azienda e ruolo professionale.



Propagazione dell'innovazione

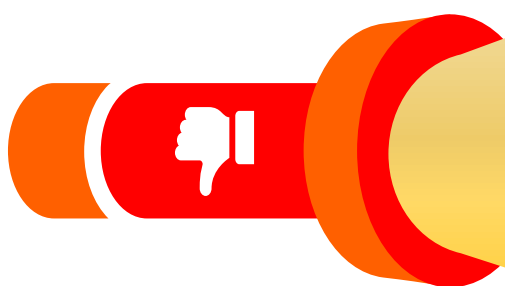
Ulteriore elemento positivo ricordato da alcune Fondazioni dei percorsi ITS svolti in apprendistato riguarda la possibilità **sviluppare forme di propagazione dell'innovazione a beneficio** (soprattutto) delle imprese meno strutturate. Le aziende, partecipando alla stesura del PFI, vengono a conoscenza di **elementi innovativi grazie al dialogo con la Fondazione, e “attraverso” l'apprendista acquisiscono nuove competenze e conoscenze.** Da qui l'utilizzo dell'apprendistato, non solo come leva per migliorare il placement dei diplomati o i processi di recruiting aziendale, ma anche come strumento per “portare” nelle PMI competenze innovative sviluppate a diretto contatto con i sistemi formativi.

In questo senso, una Fondazione ha anche richiamato il – potenziale, e nel loro caso effettivo – ruolo dell'apprendistato nell'accompagnamento di attività di trasferimento tecnologico, appunto per questo sua capacità di fornire competenze abilitanti. L'ibridazione costante tra le conoscenze proprie del percorso “tradizionale”, con la loro declinazione nello specifico contesto aziendale, genera di rimando una **continua contaminazione tra queste diverse dimensioni, tra formazione e lavoro, ricerca e innovazione,** a beneficio (soprattutto) delle aziende più piccole che solo raramente collaborano con realtà accademiche o implementano attività di ricerca e sviluppo.

Altro

È interessante richiamare anche quanto sottolineato da una Fondazione, e cioè che l'apprendistato è uno strumento anche più "tutelante" per gli studenti coinvolti e soprattutto per lo stesso ente formativo, dato il maggior presidio nell'ambito della salute e sicurezza e la responsabilità delle aziende su questo fronte: più limitato nel caso dello stage (anche a causa di una regolamentazione lacunosa), più chiaro, preciso e puntuale nel caso dell'apprendistato.

2.5. Punti di debolezza



Le Fondazioni intervistate hanno **evidenziato anche diverse criticità** riguardanti l'apprendistato di alta formazione. Come già fatto per i punti di forza, possono essere raccolte sotto alcune macrocategorie.



Normative e regolamentazioni

Molte Fondazioni hanno evidenziato diversi elementi, riguardanti la normativa vigente, che di fatto rappresentano dei **veri e propri punti deboli dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS**.

Non solo a proposito della disciplina dell'apprendistato, dove è sempre **complesso raccordare quanto disposto a livello nazionale con le indicazioni regionali**, in assenza poi di un chiaro quadro d'insieme per gestire le (numerose) particolarità inevitabilmente connesse ad ogni contratto di apprendistato "duale", ma anche per quanto riguarda le regolamentazioni del sistema ITS.

Un elemento, più volte sottolineato come **critico**, è il **limite di età per l'attivazione del contratto posto a 29 anni**. Come è già emerso parlando dei punti di forza, quando soprattutto l'apprendistato nei percorsi ITS è utilizzato come "politica attiva" questo risulta essere un importante limite per quanto riguarda la platea potenzialmente interessata, soprattutto in alcune regioni dove la disoccupazione nella fascia di età tra i 25 e i 35 risulta particolarmente elevata.

Questa rigidità normativa limita anche la flessibilità stessa dello strumento: una Fondazione ha condiviso l'esperienza di un apprendista che, volendo cambiare percorso, non ha potuto farlo mantenendo l'apprendistato in quanto durante il percorso aveva appunto superato i 29 anni.

A livello di normative regionali riguardanti l'apprendistato, a volte **alcune limitazioni paiono eccessive, e scoraggiano le Fondazioni nell'obiettivo di attivare questo strumento**: ad esempio la **necessità, per le aziende, di avere una sede nella stessa regione della Fondazione**: in alcuni contesti (basti pensare a quelli "di confine" tra più regioni) questa è giudicata una richiesta non realistica e un ostacolo importante. Un ultimo punto riguarda il limitato, quando non completamente assente, **ruolo della contrattazione collettiva, che spesso non disciplina l'apprendistato duale all'interno dei CCNL**, o comunque non riconosce le specificità dei percorsi ITS, in ciò complicando non poco la gestione del contratto da parte delle aziende.

Per quanto invece riguarda le regolamentazioni del sistema ITS in quanto tale, **prevedere un numero minimo di iscritti relativamente elevato, come ad esempio 20 iscritti**, per corsi completamente in apprendistato che già di per sé sono poco conosciuti, e che magari insistono su settori o hanno come obiettivo formare professionalità altamente specifiche, risulta essere eccessivo e, anche in questo, oggettivamente limitante il desiderio di attivare percorsi in apprendistato.



Scarsa conoscenza

Come è già emerso analizzando i dati raccolti grazie alla survey, l'apprendistato di alta formazione risulta essere uno **strumento ancora poco conosciuto**.

E ciò genera anche interpretazioni erranee e sbagliate: una Fondazione ha ad esempio spiegato come diverse aziende immaginavano di assumere lavoratori già formati, e non da formare – con tutte le criticità, sul piano operativo, gestionale e non solo che tale ignoranza ha poi generato. Legato a questa criticità c'è poi il “**sottomansionamento**” di molti apprendisti, quando le aziende non conoscono l'effettivo livello di competenze e conoscenze posseduto da questi studenti-lavoratori e ritengono che i loro percorsi siano finalizzati a profili e qualificazioni di livello più basso.

La scarsa conoscenza dello strumento, e soprattutto dei suoi benefici, si lega poi alla limitata conoscenza, spesso da parte dei giovani, delle effettive modalità con cui oggi vengono svolti determinati mestieri, i quali risultano poco attrattivi: è questa una difficoltà che non riguarda solo l'apprendistato, ma in generale i percorsi ITS. Si tratta di un problema, in altre parole, di “immagine”, che considerato anche l'elevato numero minimo di apprendisti necessario per attivare un percorso ITS non fa che complicare la sua effettiva realizzabilità.

Alcune Fondazioni hanno poi lamentato la **scarsa conoscenza dell'apprendistato da parte di professionisti**, come i consulenti del lavoro o i commercialisti, che in alcuni casi ne sconsigliano, lamentandone la complessità, l'attivazione alle aziende con cui collaborano.



Scarsa attenzione nei confronti della formazione professionale

Un altro elemento critico riguarda il limitato supporto da parte delle istituzioni nei confronti di questo strumento: se alcune Regioni si impegnano a promuovere l'apprendistato di alta formazione, la maggior parte invece **non fornisce un sostegno effettivo per la sua attivazione, e soprattutto i Ministeri competenti in materia offrono scarsi strumenti** (informativi, ma anche e soprattutto operativi e gestionali) per supportare la diffusione di questi percorsi.

Questo limite si innesta poi nel contesto di una generale scarsa attenzione nei confronti della c.d. filiera professionalizzante, della possibilità cioè di creare effettivi e operativi sistemi di collegamento tra istituti tecnici e professionali di livello secondario superiore, percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTTS) e, appunto, ITS.

Questo elemento risulta limitante anche per quanto riguarda **l'attivazione di apprendistati perché quest'ultimi risultano essere una "complicazione ulteriore" a fronte di un contesto istituzionale già gravato da scarse risorse**, difficoltà strutturali a reperire iscritti, e meccanismi di finanziamento che limitano le capacità di progettazione delle Fondazioni, le quali sono poi (comprensibilmente) impegnate nella gestione dei percorsi "tradizionali".



Scarso valore aggiunto rispetto ad altre soluzioni

Alcune Fondazioni hanno poi voluto sottolineare come alcune imprese **continuano a preferire la soluzione offerta dagli stage aziendali, meno impegnativi** – sotto il profilo organizzativo – e comunque coincidenti, nella maggior parte dei casi, con un'assunzione al termine del percorso: l'apprendistato risulta quindi un ulteriore gravame organizzativo incapace di generare benefici tali da motivarne l'attivazione.

In alcuni settori, poi, le Fondazioni hanno evidenziato come **le aziende di più limitate dimensioni siano spesso timorose a procedere**, immediatamente, con un'assunzione in apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato), preferendo quindi lo stage per poi assumere, con un vero contratto di lavoro, solo al termine del percorso formativo.



Specificità aziendali o di settore

In alcuni settori per lo svolgimento di determinate mansioni è richiesto un alto numero di certificazioni anche per lo svolgimento delle attività più "basiche", e quindi un apprendista non potrebbe essere immediatamente operativo. Da qui la necessità di assumere personale già dotato di quelle certificazioni, e di accogliere in stage gli studenti ITS.

Alcune Fondazioni hanno poi evidenziato la **difficoltà**, anche in questo caso manifestata soprattutto dalle aziende meno strutturate, **a organizzare e poi gestire concretamente la componente di formazione aziendale**, e preferendo quindi il meno impegnativo stage.

Al contrario, aziende anche molto grandi e strutturate ma spesso con processi di recruiting stabiliti a livello internazionale, non conoscendo l'istituto dell'apprendistato preferiscono evitarlo, ricorrendo anche in questo caso al tradizionale stage curriculare.



Conciliazione formazione-lavoro

L'apprendistato è un percorso impegnativo per gli stessi studenti ITS: è questo un aspetto rimarcato dalla maggior parte delle Fondazioni. In questo senso, alcune realtà hanno evidenziato problemi di "tenuta" da parte degli apprendisti, che a fronte della complessa conciliazione tra formazione e lavoro, in alcuni casi hanno deciso di rinunciarvi, dimettendosi e proseguendo il percorso "tradizionale".

3. Le Fondazioni coinvolte nel progetto SKILL ALLIANCE: offerta formativa e apprendistato

3.1. Le Fondazioni coinvolte

Nell'ambito del progetto Skill Alliance alcune Fondazioni ITS sono state coinvolte per la realizzazione di interviste semi-strutturate (nel caso di attivazione di contratti di apprendistato) e, soprattutto, nello svolgimento di un focus group, organizzato con l'obiettivo di mettere in dialogo esperienze tra loro anche molto diverse, per tipologia di corsi erogati, settore di riferimento, territorio. Non tutte le Fondazioni coinvolte realizzano percorsi ITS in apprendistato: in questo modo, il confronto ha potuto mettere in dialogo diverse prospettive riguardanti le ragioni alla base dell'attivazione (o meno) di questo strumento.

Di seguito sono elencate le Fondazioni coinvolte, con le relative aree tecnologiche, territori di riferimento, e con specificato se hanno attivato negli ultimi 5 anni di contratti di apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

Fondazioni individuate per la seconda fase dell'analisi qualitativa del progetto Skill Alliance

Basilicata

ITS Efficienza Energetica

Efficienza Energetica

Emilia Romagna

ITS Tech & Food

Nuove Tecnologie per il Made in Italy –
Sistema agroalimentare

Lazio

ITS Nuove tecnologie della vita

Nuove tecnologie della vita

Lombardia

ITS Angelo Rizzoli

Tecnologie dell'informazione e della
comunicazione

Marche

ITS Fabriano

Efficienza Energetica

Piemonte

ITS Agroalimentare per il Piemonte

Nuove Tecnologie per il Made in Italy –
Sistema agroalimentare

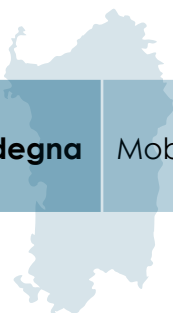
Puglia



Fondazione ITS Ge.In. Logistic

Mobilità sostenibile

Sardegna



ITS Mo.So.S - Mobilità sostenibile Sardegna

Mobilità sostenibile

Umbria



Fondazione Academy

ITS

Umbria

Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema meccanica, varie aree tecnologiche

Veneto



ITS Meccatronica Veneto

Nuove Tecnologie per il Made in Italy – Sistema meccanica

Sono quindi state coinvolte 2 Fondazioni del Nord-Ovest (ITS Angelo Rizzoli e ITS Agroalimentare per il Piemonte), 2 del Nord-Est (ITS Tech&Food e ITS Academy Turismo Veneto), 3 del Centro (ITS Umbria Academy, ITS Fabriano, ITS Nuove Tecnologie per la vita), 3 del Sud e Isole (ITS Efficienza Energetica, Fondazione ITS Ge.In Logistic, ITS Mo.So.S), ottenendo così una buona distribuzione a livello territoriale.

Sulle 10 Fondazioni, 7 hanno attivato in passato o attivano tuttora contratti di apprendistato per il conseguimento del diploma ITS, 3 invece non hanno mai fatto ricorso a questo strumento.

Tutte le aree tecnologiche sono rappresentate, ad esclusione di alcuni ambiti dell'area Nuove Tecnologie per il Made in Italy. Anche sotto questo profilo, le Fondazioni coinvolte permettono di raggiungere un buon livello di rappresentatività, avendo come riferimento e collaborando con settori tra loro molto differenti.

Di seguito, prima di presentare le evidenze raccolte grazie al focus group, sono brevemente illustrate le caratteristiche delle Fondazioni coinvolte.

3.2. Le Fondazioni coinvolte e l'apprendistato di alta formazione e ricerca

Fondazione ITS Efficienza Energetica Basilicata

Regione

Basilicata



Provincia

Potenza

Area tecnologica (ambito)

Efficienza Energetica (Processi e impianti a elevata efficienza e a risparmio energetico)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

3

Tasso di occupazione

77%

Percorsi attivati in apprendistato

La Fondazione ha attivato, nell'anno formativo 2021/2022, 3 apprendistati per il conseguimento del diploma di Tecnico Superiore per la gestione e la verifica di impianti energetici.

Le ragioni alla base della scelta

La Fondazione ha deciso di sperimentare l'implementazione dell'apprendistato al fine di migliorare ulteriormente il placement degli studenti. Il Piano Formativo Individuale è progettato dalla Fondazione sotto la supervisione dal direttore didattico, anche grazie al coinvolgimento delle aziende. Il modello di alternanza adottato è su base settimanale, con giorni in azienda che si alternano con giorni presso l'istituzione formativa. I percorsi hanno, solitamente, una durata annuale e coprono la seconda annualità del corso ITS.

La formazione così realizzata integra le basi teoriche fornite dalla Fondazione che l'applicazione pratica di quanto appreso grazie al diretto contatto con i diversi contesti di lavoro.

Particolarità dell'esperienza

Elemento decisivo per la buona riuscita dei percorsi è l'ampia e solida rete di collaborazione sviluppate a livello territoriale dalla Fondazione. Ben 52 soci, che collaborano tra loro in modo tale da poter offrire al territorio un'offerta formativa coordinata, attenta ai fabbisogni locali, capace di promuovere lo sviluppo territoriale in un settore così strategico, per la Basilicata e non solo, come quello energetico, con particolare riferimento all'oil&gas e alle fonti energetiche rinnovabili.

ITS Nuove tecnologie della vita



Regione

Lazio

Provincia

Roma

Area tecnologica

Nuove tecnologie della vita (Biotecnologie industriali e ambientali)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

2

Tasso di occupazione

90%

Percorsi attivati in apprendistato

/

Le ragioni alla base della scelta

La Fondazione ha deciso di sperimentare l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione per venire incontro a specifiche esigenze evidenziate da alcune imprese partner, che avevano necessità di anticipare i tempi di recruiting.

Particolarmente importante era poi sviluppare una formazione ancora più basata sulla contaminazione continua tra processi di apprendimento e lavoro, per la costruzione di figure tecniche adibite alle attività di ricerca e sviluppo e quindi in possesso, da una parte, di solide basi teoriche e, dall'altra, della capacità operative per la loro concreta "messa a terra". Anticipare il processo di recruiting è stato poi anche funzionale alla fidelizzazione della risorsa.

Particolarità dell'esperienza

La Fondazione è stata supportata, nell'implementazione di questo strumento e non solo, dalla rappresentanza datoriale, che è uno dei partner fondamentali per l'ITS.

Il settore chimico-farmaceutico si caratterizza per un orizzonte internazionale che richiede il rispetto di standard procedurali globali: di rimando, una formazione specialistica come quella dell'ITS in apprendistato ha dovuto avere come obiettivo quello di coniugare questa dimensione regolatoria internazionale con i fabbisogni e le particolarità delle singole imprese.

L'offerta formativa della Fondazione è contraddistinta poi dall'attivazione anche di apprendisti di ricerca, successivi quindi al conseguimento del diploma ITS, a testimonianza della contaminazione costante tra ricerca e formazione che caratterizza il settore e, di rimando, anche le progettualità dell'ITS, compreso l'apprendistato.

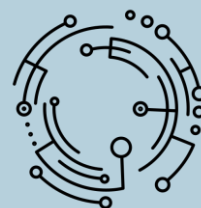
Fondazione ITS Angelo Rizzoli

Regione

Lombardia

Provincia

Milano



Area tecnologica (ambito)

Tecnologie della informazione e della comunicazione (Metodi e tecnologie per lo sviluppo di sistemi software; Organizzazione e fruizione dell'informazione e della conoscenza; Architetture e infrastrutture per i sistemi di comunicazione)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

20

Tasso di occupazione

95%

Percorsi attivati in apprendistato

Considerando come ultimo riferimento l'anno formativo 2021/2022, la Fondazione aveva attivato 16 contratti di apprendistato per il conseguimento del diploma ITS, così distribuiti per titolo: 10 per i tecnici di Network, Cloud e Virtualizzazione, 1 per Omnichannel communication specialist, e 5 per Digital Manufacturing Specialist.

Le ragioni alla base della scelta

La Fondazione ha scelto di attivare percorsi di apprendistato per diverse ragioni. Un primo motivo è quello di favorire i processi di matching svolti da aziende partner: aiutarli cioè nell'individuazione di talenti da coinvolgere subito nei processi aziendali, e di cui "completare" la formazione sulla base degli specifici fabbisogni dell'impresa.

Un secondo motivo è invece legato al desiderio di voler esaltare la dualità che pure è tipica dei percorsi ITS: l'obiettivo è cioè quello di integrare, ancora di più, formazione e lavoro, conoscenze e competenze acquisite presso la Fondazione e processi di apprendimento sviluppati sul luogo di lavoro, contaminando e ibridando queste dimensioni.

Un'ultima ragione, manifestata soprattutto dalle aziende partner, è quella di fidelizzare la risorsa: nel caso di percorsi "tradizionali", è più frequente che uno studente, terminato il tirocinio, si senta libero di scegliere altre aziende nelle quali lavorare, rispetto a quella che lo aveva ospitato. Diverso è il caso dell'apprendistato, dove la sottoscrizione di un vero e proprio contratto di lavoro permette di "trattenere" con più facilità lo studente-apprendista in azienda.

La Fondazione sviluppa percorsi di apprendistato che coprono la seconda annualità del corso ITS, con un modello misto di alternanza: si inizia con periodi omogenei (settimane di lavoro), a cui poi fanno seguito periodi di alternanza su base settimanale, con da 2 a 3 giorni in azienda che aumentano nel tempo.

Particolarità dell'esperienza

L'esperienza della Fondazione Rizzoli è particolarmente interessante per la sua capacità di utilizzare, con grande flessibilità, l'apprendistato di alta formazione.

Oltre al raggiungimento delle diverse finalità già ricordate, la Fondazione organizza sia corsi dove sono presenti studenti che seguono il percorso tradizionale e apprendisti, che interi gruppi classe.

Tale flessibilità si lega poi ad un alto grado di personalizzazione, di costruzione cioè di piani formativi individuali, per ogni apprendista, in modo tale che sappiano davvero andare incontro alle esigenze delle aziende, con una progettazione sempre attenta a tenere assieme qualità didattica e organizzazione aziendale.

Un ultimo elemento che caratterizza questa esperienza è il grande network costruito con le imprese, elemento che richiede alla Fondazione quella capacità di adattamento necessaria per la personalizzazione dei percorsi sulla base delle diverse caratteristiche dei soggetti coinvolti e delle finalità da raggiungere qui approfondita.

ITS Fabriano

Regione

Marche



Provincia

Ancona

Area tecnologica (ambito)

Efficienza Energetica (Approvvigionamento e generazione di energia, Processi e impianti a elevata efficienza e a risparmio energetico)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

3

Tasso di occupazione

90%

Percorsi attivati in apprendistato

La fondazione ha attivato 6 contratti di apprendistato: 1 per il corso di approvvigionamento energetico (2018) e 1 nello stesso corso l'anno successivo, nel 2022 1 apprendista al secondo anno del corso gestione e verifica sistemi energetici mediante sistemi automatizzati e 2 apprendisti al primo anno.

Le ragioni alla base della scelta

La principale ragione alla base della scelta di attivare contratti di apprendistato è stata quella di permettere un più rapido ed efficace inserimento in azienda da parte degli studenti ITS, a partire da un'esigenza mostrata dalle stesse aziende.

La Fondazione coinvolge gli studenti più orientati a vivere questo connubio tra formazione e lavoro, anticipando il loro placement e fornendo così alle imprese personale qualificato.

I percorsi sono strutturati, spesso, su un orizzonte biennale, con un maggior numero di ore di formazione esterna, svolte dall'ITS, e un minor numero di formazione interna e lavoro in azienda: le percentuali si invertono al secondo anno.

L'alternanza è per lo più strutturata su periodi omogenei, con settimane presso la Fondazione ITS e settimane presso l'azienda.

Particolarità dell'esperienza

L'esperienza dell'ITS Fabriano si caratterizza per la grande partecipazione e l'alto coinvolgimento delle aziende. Sono loro a incoraggiare l'utilizzo dell'apprendistato, supportando la Fondazione nell'attivazione dei contratti e mettendo a disposizione tutor aziendali che intessono un dialogo continuo con i tutor formativi, così da progettare piani formativi aderenti ai fabbisogni del territorio.

Altro elemento particolare è la decisione di investire su corsi "lunghi", biennali, e non solamente al secondo anno di corso. Si sviluppa così una ancora più forte integrazione tra attività didattiche gestite dalla Fondazione e quelle erogate dall'azienda, realizzata grazie alla ormai consolidata condivisione di un metodo che vede nel dialogo costante tra questi due mondi un elemento caratterizzante.

ITS Agroalimentare per il Piemonte

Regione

Piemonte

Provincia

Cuneo



Area tecnologica (ambito)

Nuove Tecnologie per il Made in Italy (Sistema agroalimentare)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

8

Tasso di occupazione

75%

Percorsi attivati in apprendistato

La Fondazione ha attivato 6 apprendistati di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS.

2 nel 2017, nei percorsi per “Mastro birraio” e “Trasformazione ortofrutticola”; 3 nel 2018, nel percorso “Trasformazione ortofrutticola”, e 1 nel 2021, per il percorso “Mastro birraio”.

Le ragioni alla base della scelta

La scelta di attivare contratti di apprendistato è stata determinata dall'obiettivo di voler favorire il placement dei diplomati e anticipare i processi di recruiting, come richiesto dalle stesse imprese. Quest'ultime non volevano, quindi, semplicemente ospitare studenti in stage, ma assumerli subito e inserirli nell'organizzazione del lavoro aziendale.

I corsi hanno spesso durata annuale, coprendo la seconda annualità del percorso ITS, e con un sistema di alternanza di volta in volta concordato con le imprese.

Particolarità dell'esperienza

Elemento che caratterizza l'esperienza della Fondazione ITS Agroalimentare per il Piemonte è il grande protagonismo delle imprese. Spesso i titolari di aziende di piccole e medie dimensioni manifestano le loro necessità (formative) all'ITS, che poi nel dialogo con i singoli referenti aziendali arriva a progettare ogni piano formativo individuale. Da sottolineare è anche il ruolo di Regione Piemonte che ha incentivato e favorito il ricorso allo strumento.

Fondazione ITS Ge.In. Logistic

Regione

Puglia

Provincia

Taranto



Area tecnologica (ambito)

Mobilità sostenibile (Mobilità delle persone e delle merci, Gestione infomobilità e infrastrutture logistiche)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

6

Tasso di occupazione

84%

Percorsi attivati in apprendistato

La Fondazione ha attivato 3 contratti di apprendistato: 1 nel 2018 per il corso di Tecnico superiore logistics analyst, e 2 nel 2022, 1 per il corso di Tecnico superiore Supply Chain e uno per il corso di Tecnico superiore Logistic Manager.

Le ragioni alla base della scelta

Le ragioni alla base della scelta di attivare contratti di apprendistato per il diploma ITS sono numerose.

Un primo obiettivo è quello di aumentare la “tenuta” degli studenti ITS, che grazie al rapido ingresso nel mercato del lavoro – spesso la durata dell'apprendistato è biennale, e coincide con quella quindi del percorso ITS – sono invogliati a terminare il percorso. Allo stesso tempo, un altro obiettivo direttamente collegato a questo è quello dell'aumento della fidelizzazione – e quindi della retention – della risorsa assunta tramite apprendistato.

La Fondazione realizza percorsi in apprendistato in classi miste, composte quindi da apprendisti e non. L'alternanza è sviluppata su base settimanale, con giorni dedicati alle lezioni presso la Fondazioni e giorni di lavoro in azienda.

Particolarità dell'esperienza

La Fondazione realizza percorsi ITS in somministrazione, grazie quindi alla collaborazione con un'agenzia per il lavoro. Elemento caratterizzante l'esperienza è anche quello di concepire l'apprendistato come strumento utile (anche) alla riqualificazione di giovani che hanno già avuto esperienze lavorative, e che difficilmente potrebbero rinunciare ad uno stipendio per l'intera durata dei due anni del percorso ITS. Grazie all'apprendistato, hanno così l'occasione di riqualificarsi e di percepire, contestualmente, un pur contenuto stipendio.

Ulteriore elemento caratterizzante l'esperienza in analisi è lo strutturato rapporto con numerose scuole del territorio, non solo per attività di orientamento ma anche di formazione, con l'intento di costruire una vera e propria filiera formativa correlata alle esigenze del settore della logistica e alle specificità del territorio.

ITS Mo.So.S - Mobilità sostenibile Sardegna

Regione

Sardegna

Provincia

Cagliari

Area tecnologica (ambito)

Mobilità sostenibile (Mobilità delle persone e delle merci, Produzione e manutenzione di mezzi di trasporto e/o relative infrastrutture, Gestione infomobilità e infrastrutture logistiche).

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

9

Tasso di occupazione

97%

Percorsi attivati in apprendistato

La Fondazione ITS non ha (ancora) attivato percorsi in apprendistato di alta formazione. Ingressi in apprendistato sono previsti per l'anno formativo 2023/2024. In generale, la Fondazione è interessata a promuovere questo strumento.



Le ragioni alla base della scelta

Le imprese del settore non si sono ancora interessate allo strumento, la cui complessità normativa, gestionale e burocratica è stata giudicata come un oggettivo fattore di criticità.

Non è quindi una scelta motivata dall'assenza di incentivi dedicati, o di scarso interesse da parte dei giovani, quanto piuttosto dalla poca conoscenza dello strumento, a fronte della sua complessità.

Fondazione ITS Umbria Academy

Regione

Umbria

Provincia

Perugia



Area tecnologica (ambito)

Diverse aree tecnologiche. Nuove tecnologie per il Made in Italy (Sistema meccanica, sistema casa, sistema agro-alimentare); Nuove tecnologie della vita; Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

/

Tasso di occupazione

80%

Percorsi attivati in apprendistato

La Fondazione ITS non ha attivato percorsi in apprendistato di alta formazione.

Le ragioni alla base della scelta

/

Particolarità dell'esperienza

La particolarità della Fondazione è rappresentata dalla sua capacità di erogare corsi ITS afferenti a svariate aree tecnologiche, con un'offerta formativa quindi particolarmente ricca e diversificata, al servizio del territorio umbro.

ITS Academy Turismo Veneto

Regione

Turismo

Provincia

Venezia



Area tecnologica (ambito)

Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo (Turismo e attività culturali)

Corsi erogati (A.F. 2021/2022)

7

Tasso di occupazione

90%

Percorsi attivati in apprendistato

La Fondazione ITS non ha attivato percorsi in apprendistato di alta formazione, ma è intenzionata ad attivarne nei prossimi anni formativi.

Le ragioni alla base della scelta

Sono diversi gli elementi che hanno ostacolato l'attivazione dei contratti di apprendistato per il diploma ITS. Indubbiamente il limitato interesse di giovani e imprese nei confronti di questo strumento. Ma anche l'importanza del tirocinio, e la sua efficacia, che rendono – agli occhi dei soggetti già richiamati – l'apprendistato un aggravio ulteriore. La complessità, infine, normativa e regolatorio dello strumento, unita alla sua scarsa conoscenza, non fanno che complicare ulteriormente l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione.

Particolarità dell'esperienza

Elemento particolare dell'esperienza è il riferimento ad un settore, quello del Turismo, dove la stagionalità delle attività rendono più complessa l'attivazione dello strumento. Da qui, l'importanza del settore di riferimento (e del territorio considerato) per capire le ragioni o le criticità a fronte del desiderio di attivare percorsi ITS in apprendistato.

3.3. Un confronto plurale

Le Fondazioni sopra elencate sono state coinvolte in un focus group, durante il quale è stato possibile riflettere, in particolare, sulle ragioni alla base della scelta di attivare contratti di apprendistato e sui limiti e le criticità che la ostacolano. In conclusione, sono anche emerse interessanti prospettive per il futuro dello strumento, che saranno approfondite nel successivo paragrafo (§3.4).

ITS e apprendistato: un connubio vincente?

Le Fondazioni coinvolte all'interno del focus group hanno evidenziato – almeno le 7 che attivano percorsi di questo tipo – il valore dell'apprendistato, utile a raggiungere una molteplicità di obiettivi.

- Per prima cosa, l'apprendistato negli ITS è stato definito un "vestito artigiano cucito sulle esigenze dell'azienda", nel senso che è lo strumento migliore per una formazione "sartoriale", capace di azzerare la distanza tra domanda e offerta di lavoro, grazie ad una formazione personalizzata e sviluppata, almeno in parte, direttamente sul luogo di lavoro.
- Nel caso di interi gruppi classe, o comunque di grandi imprese che richiedono un alto numero di apprendisti, si sviluppa anche una logica da "Academy", per la quale la Fondazione si specializza nella formazione di determinati profili in rapporto sempre più stretto con un'azienda.
- Allo stesso tempo, è stato inoltre evidenziato come l'apprendistato permetta di fidelizzare i giovani coinvolti, aumentando la percentuale di loro permanenza in azienda dopo aver acquisito il titolo di studi.
- In alcuni casi, l'apprendistato è utile per aprire le porte dell'ITS anche a giovani già inseriti nel mercato del lavoro e in cerca di un percorso di riqualificazione, per migliorare la loro occupabilità, e che difficilmente potrebbero accettare di restare due anni senza stipendio.

- Sotto il profilo eminentemente formativo, le imprese evidenziano una crescita dei giovani in apprendistato, una **formazione più completa e che spesso arricchisce anche la didattica “tradizionale”**, dandole un taglio più esperienziale e operativo.
- Infine, è emersa anche l'interessante possibilità – evidentemente dipendente dal profilo in uscita e dal settore di riferimento – di **combinare l'apprendistato di alta formazione per l'acquisizione del diploma ITS con l'apprendistato di ricerca**, permettendo così all'azienda che ha ospitato in apprendistato lo studente durante il percorso ITS di mantenere rapporti (formativi) con la Fondazione, e di sviluppare processi di ricerca applicata a cui, solitamente, solo le aziende più strutturate hanno accesso.

Criticità che perdurano

Sia le Fondazioni che già attivano percorsi ITS in apprendistato, sia quelle che invece non hanno ancora fatto ricorso a questo hanno evidenziato alcune criticità.

- Come già emerso dalla survey e dalle interviste semi-strutturate, l'apprendistato di alta formazione è **ancora poco conosciuto da parte di studenti, famiglie, imprese e consulenti**, tutto ciò a danno della sua diffusione.
- Alcune aziende, poi, con particolare riferimento a **specifici settori produttivi (e quindi modalità di organizzazione del lavoro), classe dimensionale e territorio con più difficoltà riescono a progettare, gestire e implementare robusti percorsi di formazione aziendale**. È questo un problema più ampio, che non riguarda esclusivamente l'apprendistato di alta formazione, ma in generale la formazione professionale e la formazione continua in Italia.
- **La complessità normativa e gli oneri burocratici in capo alle aziende** sono poi stati indicati come elementi di ostacolo alla diffusione dell'apprendistato, così come la rapidità con cui si è intervenuto, a livello nazionale, sullo strumento, e la frammentazione regolatoria territoriale (le diverse discipline regionali) e settoriale (le indicazioni contenute nei CCNL). Per aziende multinazionali, e in particolar modo per quelle con sede all'estero, sono elementi poco comprensibili e che risultano eccessivamente complessi per giustificare la scelta di investire su questo strumento.

- In alcuni casi, poi le Fondazioni hanno rimarcato come le aziende **preferiscano attivare tirocini**, ma anche come il salario contenuto di un apprendista di alta formazione non sia, a volte, sufficiente per convincerlo a non abbandonare il percorso prima del conseguimento del titolo di studi, a fronte di altre offerte di lavoro a tempo indeterminato – e meglio remunerate – ricevute.
- A proposito di specificità settoriali, **molto dipende dal profilo che l'ITS costruisce**. Nel caso, infatti, di figure che richiedono il possesso di consolidate basi teoriche, un immediato ingresso in azienda può essere controproducente, o comunque inadeguato al fabbisogno espresso dall'impresa.
- Infine, un ulteriore **difficoltà è stata individuata nella (lacunosa) regolamentazione introdotta dai CCNL**, con particolare riferimento ad alcuni recenti rinnovi che hanno inquadrato gli apprendisti di alta formazione ad un livello eccessivamente elevato, tanto da scoraggiare le imprese che avrebbe voluto procedere attivando questa tipologia contrattuale.

3.4. Prospettive

Dal confronto realizzato grazie al focus group sono emersi anche spunti interessanti a proposito delle prospettive di sviluppo del connubio tra ITS e apprendistato di alta formazione.

- **In generale, è emersa la possibilità – se non la necessità – di una maggior integrazione tra sistema della formazione e mondo delle imprese.** Non solo per progettare, a livello territoriale, efficaci percorsi utili alla costruzione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma anche per sviluppare nuove sinergie. Ad esempio, con le risorse messe a disposizione dai **fondi interprofessionali**, che ben potrebbero supportare la formazione erogata (anche) nell'ambito dei contratti di apprendistato di alta formazione, aiutando così sia le Fondazioni meno organizzate, sia le imprese meno strutturate e che più difficilmente erogano formazione ai propri dipendenti.
- **Un altro fronte è quello del raccordo con il mondo dell'accademia.** Le Fondazioni ITS sono concordi nel sostenere l'autonomia del segmento formativo terziario non accademico da quello universitario, ma data la volontà, comunque presente, di diversi studenti a voler proseguire gli studi, trovare il giusto equilibrio e il giusto sistema di “passerelle” da un sistema all'altro – in entrambe le direzioni: sia dall'ITS all'università, che viceversa – è sicuramente importante.

- Sotto il profilo invece delle regolamentazioni, è importante **favorire un migliore coordinamento, anche su questi aspetti, tra le regioni**, non solo e non tanto per fornire regole chiare e condivise su tutto il territorio nazionale per la progettazione di percorsi ITS in apprendistato (di cui le regioni sono responsabili degli aspetti formativi), ma anche per coordinare, migliorare e potenziare l'attuale offerta esistente.
- **Una prospettiva interessante è poi quella di allargare la platea di potenziali destinatari dell'apprendistato.** Non solo giovani studenti o disoccupati, ma anche lavoratori già occupati, che grazie all'iscrizione al percorso possono elevare le loro competenze, a beneficio loro e delle loro aziende. Si tratterebbe quindi di permettere una sorta di "passaggio" dal contratto che hanno sottoscritto a quello di apprendistato, eventualmente senza la possibilità di libera recidibilità al termine del percorso formativo prevista per i "normali" contratti di apprendistato.
- Infine, la prospettiva più importante per immaginare lo sviluppo dell'apprendistato nel sistema ITS è quella di un ente di **coordinamento, o comunque della messa a disposizione di risorse e professionalità per far sì che ogni percorso possa adattarsi alle diverse, e specifiche esigenze aziendali, settoriale, del territorio.** È in questa sartorialità che l'apprendistato esalta le sue caratteristiche, per raggiungere la quale è però necessario poter disporre di competenze e capacità economiche per supportare queste attività di progettazione, implementazione e gestione dei percorsi, oggi completamente lasciate all'iniziativa delle singole Fondazioni e aziende.

4. Un apprendistato al plurale

In questa seconda parte sono stati condivisi gli esiti dell'analisi qualitativa condotta nell'ambito del progetto Skill Alliance. In queste brevi conclusioni saranno richiamate, per punti, alcune evidenze emerse da quanto approfondito nei capitoli precedenti, che saranno seguite da un tentativo di modellizzazione dei diversi, possibili, rapporti che possono stabilirsi tra apprendistato e percorsi ITS.

Un primo elemento riguarda i dati raccolti grazie alla survey: sono state coinvolte Fondazioni operative in diverse regioni italiane, arrivano a coprire la totalità delle aree tecnologiche e quindi anche i settori di riferimento, ottenendo quindi un buon grado di rappresentatività. **L'analisi si conferma la più ampia finora condotta su questa tematica.**

L'apprendistato per il conseguimento del diploma ITS è ancora poco diffuso, ma in costante aumento. Su 77 Fondazioni che hanno partecipato alla survey, 39 fanno (o hanno fatto) apprendistato, e delle restanti ben 33 vorrebbero implementarlo nei loro corsi. I numeri dei contratti di apprendistato attivati, su base annua, sono in costante aumento (tranne che nel 2020, comprensibilmente). L'interesse nei confronti dello strumento è quindi condiviso.

È però un apprendistato che si concentra soprattutto in specifici territori (Nord) e settori (meccanica, ICT, efficienza energetica), per diverse ragioni: presenza di aziende di medio-grandi dimensioni, componente formativa aziendale rilevante per il completamento del percorso e capacità aziendale di erogarla, alto tasso di innovazione e conseguente richieste di profili tecnici dotati di competenze abilitanti, territori contraddistinti da consolidati rapporti tra istituzioni formativi e imprese e da un'alta diffusione di percorsi duali di formazione professionale.

Le Fondazioni che attivano percorsi in apprendistato sono anche quelle contraddistinte da un **tasso di placement mediamente più elevato** rispetto a quelle che non fanno apprendistato: l'86% contro l'81%.

Un tema fondamentale per comprendere il (possibile) connubio tra apprendistato e ITS è quello dell'adattabilità. Lo strumento può essere utilizzato in maniera flessibile, per andare incontro a diverse esigenze e alle caratteristiche del percorso, dell'azienda, del settore, del territorio coinvolti, i quali possono però anche essere elementi di oggettivo ostacolo e criticità. Senza questo complesso e faticoso lavoro di progettazione, individualizzazione, e comprensione di come sfruttare al meglio le potenzialità offerta da questo strumento, il rischio – concreto – è quello di preferire istituti più “leggeri” e di semplice utilizzo come, ad esempio, il tirocinio curricolare.

In questo senso, la ricerca ha potuto mettere in evidenza come non esista, oggi, un unico modello di apprendistato, e di come le Fondazioni facciano ricorso all'apprendistato tendendo verso un “modello” piuttosto che un altro, come illustrati di seguito.



Modello 1. “Recruiting & Placement”

Principale finalità alla base dell'implementazione dell'apprendistato è quella di anticipare i tempi di recruiting aziendale, fornendo loro lavoratori (pur in formazione) ma già operativi, e migliorare allo stesso tempo il placement dei diplomati, anche contrastando i rischi sempre presenti dell'abbandono formativo.

Le aziende sono coscienti dei loro fabbisogni formativi e professionali. Si sviluppa di rimando una collaborazione “agile” tra impresa e Fondazione ITS, senza eccessivi oneri organizzativi e burocratici, affrontati anche grazie alla collaborazione offerta dalle Agenzie per il lavoro.

I percorsi hanno spesso una durata annuale, con un'alternanza flessibile tra periodi omogenei e/o settimanale. Vengono attivati sia interi gruppi di classe, che classi miste studenti – apprendisti.



Modello 2. “Nuove competenze”

Principale finalità alla base dell'implementazione dell'apprendistato è quella di costruire profili dotati di competenze innovativi e altamente personalizzati sulla base delle specifiche esigenze dell'azienda, del settore o del territorio. La richiesta è cioè quella di profili “ibridi”, dotati di competenze teoriche e in grado di “operativizzarle”, applicarle cioè in contesti aziendali e in situazioni di compito.

Così facendo, è anche possibile migliorare la capacità di assorbimento aziendale dell'innovazione e favorire la propagazione di quest'ultima.

Le aziende non sono completamente coscienti dei propri fabbisogni formativi e professionali, ed è grazie alla partecipazione attiva e costante ai lavori della Fondazione che si arriva a costruire un profilo unitario e altamente innovativo, puntando poi sulla sua flessibilità e diversa declinazione in base alle esigenze e particolarità aziendali. La collaborazione continua tra Fondazione e impresa è spesso gestita direttamente, senza intermediari.

I percorsi hanno spesso una durata annuale, innestandosi quindi su un percorso già avviato e su studenti già dotati di un buon numero di competenze teoriche e operative. L'alternanza spesso si realizza su base settimanale, così da promuovere la costante integrazione tra processi di apprendimento e dimensione formativa e lavorativa. Più frequentemente si assiste a classi miste, data la contestuale presenza di numerose, diverse, aziende.



Modello 3. “Riqualficazione e tenuta”

Principale finalità alla base dell'implementazione dell'apprendistato è quella di favorire la partecipazione ai percorsi ITS a giovani già inseriti nel mercato del lavoro e in cerca di qualificazione o di neodiplomati interessati ad un ingresso diretto e immediato nel mondo del lavoro. La presenza di uno stipendio, a differenza di quanto accade con il tirocinio curriculare, e di un vero e proprio contratto di lavoro sono quindi elementi determinanti. La richiesta delle aziende è quella di disporre delle figure professionali che non riesce a reperire tramite altri canali di recruiting.

Le aziende sono coscienti dei propri fabbisogni formativi e professionali, non sempre invece conoscono adeguatamente le specificità della formazione ITS o, addirittura, di quella in apprendistato. Il loro obiettivo è quello di un rapido ingresso delle figure richieste in azienda, frequentemente assistiti in questo processo dalle Agenzie per il lavoro.

I percorsi hanno spesso una durata biennale, coprendo entrambe le annualità del corso. L'alternanza si sviluppa per periodi omogenei, con mesi dedicati alla formazione esterna presso l'ITS e mesi di lavoro e formazione interna. Più frequentemente è l'intera classe (quindi un corso dedicato) ad essere attivata in apprendistato.

Ovviamente nessuna delle Fondazioni coinvolte in questa analisi qualitativa rientra, pienamente, in uno di questi tre modelli, che **mostrano però possibili modi di concepire, e concretamente progettare e implementare, percorsi ITS svolti in apprendistato di alta formazione.**

In questo senso, le esperienze qui raccolte possono essere più o meno “affini” a uno dei modelli brevemente tratteggiati, o presentano tratti di uno o più di essi.

Un elemento particolarmente critico per la diffusione di contratti di apprendistato per il conseguimento del diploma ITS è la **scarsa conoscenza dello strumento e la complessità gestionale e operativa**, che dipende (anche) da una normativa multilivello (nazionale, regionale, e di settore con i CCNL) e indubbiamente complessa.

Tutto ciò considerato, se nella prima parte di questa ricerca sono stati brevemente presentati gli ITS e l'apprendistato, e le potenzialità alla base di tale possibile connubio, con finalità (anche) di orientamento e promozione, nella successiva terza parte sarà invece fornita una guida operativa per supportare Fondazioni ITS e imprese nell'attivazione e gestione dei contratti di apprendistato di alta formazione e dei relativi piani formativi individuali.

CONCLUSIONI

La ricerca condotta ha messo in evidenza come le **caratteristiche principali dei percorsi ITS vengano esaltate dall'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca**, grazie ai quali il rapporto tra sistemi formativi e mondo del lavoro si rafforza ulteriormente.

Gli ITS sono, ancora oggi, una **priorità da cui ripartire** – come ricordava l'ex premier Draghi nel suo primo discorso al Senato – per affrontare le sfide sociali ed economiche generate dalle trasformazioni tecnologiche, dal fenomeno dei NEET e dalle sempre complesse transizioni dalla scuola al lavoro. Grazie all'apprendistato, il ruolo delle imprese all'interno di questi percorsi è ulteriormente rafforzato, dato l'importante monte ore di formazione da svolgere in azienda, mentre i profili costruiti sono ancora più aderenti a quanto effettivamente richiesto, in termini di competenze e conoscenze.

Si è potuto osservare, inoltre, come **l'apprendistato permetta di rafforzare e di ampliare le finalità dei percorsi ITS**. Se infatti si migliorano i già di per sé elevati tassi di placement dei diplomati, così come l'alta personalizzazione dei percorsi e la loro curvatura sugli specifici fabbisogni aziendali, mentre si favorisce, attraverso a questo connubio, l'ingresso (qualificato) nel mercato del lavoro, allo stesso tempo grazie all'apprendistato i percorsi ITS possono essere proposti anche come strumenti di riqualificazione per giovani che hanno già alle spalle esperienze professionali e come leve per favorire la diffusione dell'innovazione a livello territoriale.

Sono diverse, quindi, le ragioni per scegliere di attivare percorsi ITS in apprendistato, così come diversi sono, di rimando, le concrete modalità con cui progettarli e implementarli. **Questa flessibilità è il vero valore aggiunto rappresentato dall'apprendistato per il conseguimento del diploma ITS, che può così essere adattato al fine di raggiungere diversi obiettivi sulla base delle specifiche caratteristiche** del percorso ITS, delle imprese coinvolte, del territorio nel quale si realizza.

Questa ricerca ha voluto **fornire ragioni, esempi e strumenti** per attivare l'apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento del diploma ITS, cercando di contrastare quella che è emersa come una delle principali criticità alla base della mancata affermazione di questo strumento: il suo essere poco conosciuto da parte di giovani, Fondazioni ITS, imprese e consulenti.

Conoscere le opportunità, i benefici, i costi, e le modalità con cui progettare percorsi duali in apprendistato è decisivo per favorirne la diffusione: il progetto SkillAlliance ha quindi voluto mettere a disposizione di tutti gli interessati questi elementi, al fine di contribuire all'affermazione dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento del diploma ITS, quale strumento utile per aiutare giovani, imprese e territori a cogliere i benefici in termini di migliore occupazione e produttività offerti da questo innovativo connubio.

3. Guida pratica all'apprendistato di alta formazione per il diploma ITS

1. I requisiti dei soggetti coinvolti

Giovani

Possono essere assunti per mezzo di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca i giovani in età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni. La normativa indica, per i soggetti che possono essere assunti in apprendistato di terzo livello, il requisito anagrafico della maggiore età che, di norma, corrisponde alla fascia di coloro che hanno già assolto l'obbligo scolastico e terminato un percorso di istruzione secondaria superiore. Il **limite dei 29 anni** racchiude invece la fascia di quegli "under 30" che vengono ricompresi nel calcolo statistico dei giovani NEET (Neither in Education, Employment or Training) a livello europeo.

Oltre al requisito anagrafico, la legge richiede il possesso di uno tra i seguenti titoli di studio, i quali sono propedeutici all'accesso ai percorsi di istruzione terziaria:

Diploma di istruzione secondaria superiore (liceo, istituto tecnico, istituto professionale)



Diploma di Istruzione e Formazione Professionale quadriennale, integrato con un **Certificato di specializzazione tecnica superiore**; **in questo caso, è necessaria la correlazione tra le aree economiche e professionali del percorso IFTS e quello ITS, in base a quanto stabilito nel Decreto interministeriale 7 febbraio 2013.**

Diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

Accedere all'ITS: i titoli richiesti

Esiste una **sostanziale differenza tra i titoli di accesso**. Chi è in possesso di un Diploma di istruzione secondaria superiore può iscriversi a qualsiasi percorso ITS, indipendentemente dall'area tecnologica di afferenza o dalla scuola di provenienza. Per esempio, un giovane in uscita da un Liceo classico può iscriversi ad un percorso ITS dell'area tecnologica Efficienza Energetica; allo stesso modo, un giovane in uscita da un Istituto Tecnico Industriale può iscriversi ad un percorso ITS del Sistema agroalimentare.

Di contro, per coloro che accedono tramite titolo IFTS, è necessaria una correlazione tra le aree tecnologiche di afferenza, in base a quanto previsto dall'allegato B del Decreto interministeriale 7 febbraio 2013. A titolo di esempio, un giovane che voglia iscriversi a un percorso ITS afferente all'area tecnologica "Nuove tecnologie per il Made in Italy – sistema meccanica", dovrà essere in possesso di un certificato IFTS relativo a:

- Tecniche di disegno e progettazione industriale
- Tecniche di industrializzazione del prodotto e del processo
- Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
- Tecniche per la programmazione della produzione e la logistica
- Tecniche dei sistemi di sicurezza ambientali e qualità dei processi industriali



È possibile attivare il contratto in concomitanza all'avvio del percorso ITS o, in alternativa, in qualsiasi momento durante il percorso, stante **il limite minimo della durata di 6 mesi**. Nel secondo caso, il periodo di apprendistato avrà una durata corrispondente al periodo di frequenza del percorso che rimane. Un esempio pratico è inserito nel box successivo.

Stabilire la durata del percorso: un esempio

In caso di un percorso ITS biennale con un monte ore formativo pari a 2000 ore, lo studente sottoscrive un contratto di apprendistato a metà del percorso, con 1000 ore di formazione rimanenti, da spendere tra formazione interna ed esterna. L'obiettivo dell'apprendistato di alta formazione è quello di portare lo studente/apprendista al conseguimento del titolo previsto, in questo caso il Diploma ITS; per questa ragione, la durata dell'apprendistato è legata al percorso di studio previsto; dunque, il contratto avrà una durata corrispondente ai mesi mancanti per arrivare al titolo di studio. Nella pratica, è possibile terminare il periodo di apprendistato con l'esame finale che assegna il Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate. Dopo tale data, l'impresa può esercitare la clausola di libera recedibilità, con cui conclude il rapporto di lavoro, con periodo di preavviso che decorre dal termine di conclusione del periodo di apprendistato.

In base a quanto stabilito dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, **la durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi** ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi. In base a questa disposizione, ad esempio, in un ITS il cui percorso formativo è organizzato in quattro semestri, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

È facoltà della normativa regionale prevedere dei limiti massimi di durata:

- Regione Lombardia: Prevede una durata massima espressa in mensilità, in numero massimo di 36 mesi;
- Regione Piemonte: la normativa dà invece un riferimento annuale di 2 anni per ITS biennali, 3 anni per ITS di durata triennale.
- Regione Emilia-Romagna: la durata massima è di 2 anni.
- Regione Puglia e Regione Abruzzo: durata massima di 1 anno. Nel caso della Regione Abruzzo, la normativa regionale prevede che per l'attivazione dell'apprendistato lo studente debba essere iscritto al secondo anno del percorso ITS.

La durata massima dell'apprendistato: il caso della Puglia

La D.G.R. n. 2433/2018 di Regione Puglia prevede che la durata massima del contratto di apprendistato di terzo livello per il conseguimento del diploma di tecnico superiore (ITS) è pari a 1 anno. Pertanto, deve ritenersi che, nel caso di percorsi ITS di durata biennale, il contratto di apprendistato possa essere attivato soltanto al secondo anno di corso.

Nell'apprendistato, l'impresa svolge un duplice ruolo: da una parte, rappresenta la controparte datoriale che contrattualizza il giovane iscritto al percorso ITS; dall'altra, svolge una funzione formativa in quanto soggetto titolare dell'organizzazione della formazione work-based interna all'impresa.

Per quelle imprese che vogliono attivare l'apprendistato, esistono alcuni requisiti formativi, previsti dal Decreto interministeriale 15 ottobre 2015, all'articolo 3. Il possesso di tali requisiti viene auto-dichiarato dall'impresa all'interno del Protocollo che sottoscrive con l'ITS. Si tratta di:



Capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;



Capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

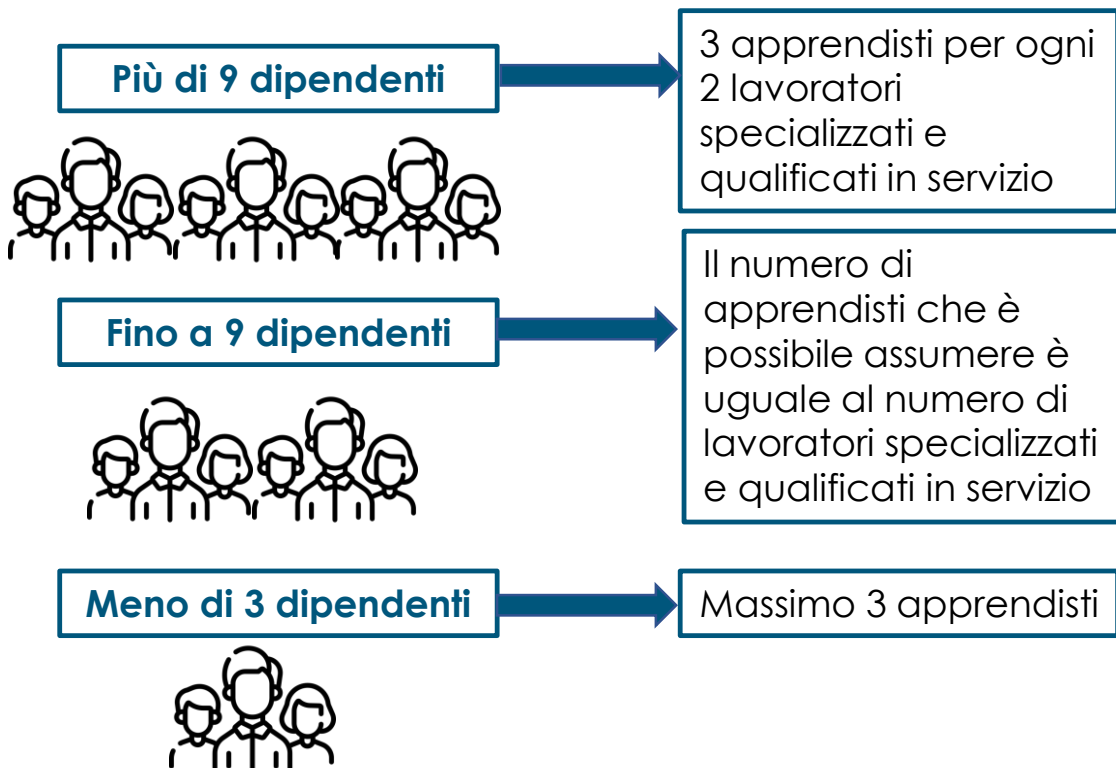


Capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.



Il **tutor aziendale**, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa, in questo caso l'ITS, ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Sempre in collaborazione con il tutor formativo, collabora alla compilazione del **Dossier individuale dell'apprendista**, e garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

La legge prevede inoltre dei **limiti al numero di apprendisti che un'impresa può accogliere**, che variano in base alle dimensioni dell'impresa.



La normativa permette dunque anche le piccole e piccolissime imprese di accogliere apprendisti, e persino alle imprese individuali, che rientrano nella casistica delle imprese con meno di tre dipendenti.



Una regolamentazione a parte è riservata alle imprese artigiane, per cui la Legge n. 443/1985 (Testo Unico sull'artigianato) all'art. 2 predispone dei limiti numerici diversi che riguardano anche gli apprendisti:

- **per l'impresa artigiana che non lavora in serie:** è previsto un massimo di 18 dipendenti in totale, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.
- **per l'impresa artigiana che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata:** un massimo di 9 dipendenti in totale, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

- **per l'impresa artigiana che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura:** un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori in questione sono individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato.
- **per le imprese artigiane di costruzioni edili:** un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Riguardo la scelta dell'apprendista, il Protocollo formativo prevede che siano gli studenti a candidarsi tramite comunicazione scritta nei confronti dell'ITS. A questo primo step segue la selezione vera e propria da parte dell'azienda, a cui è demandata in battuta finale l'individuazione dell'apprendista: l'ITS svolge dunque la funzione di mettere in contatto lo studente con l'impresa, agevolando la transizione tra formazione e lavoro. Nulla esclude, però, che il datore di lavoro che abbia già individuato uno studente, magari nel corso di attività di alternanza o tirocinio, possa direttamente proporre una assunzione, in presenza di un Protocollo d'intesa tra ITS e impresa. In ogni caso (sia di proposta spontanea dello studente, sia di iniziativa datoriale), è il datore di lavoro che seleziona l'apprendista, sulla base di criteri e procedure concordate con l'impresa (colloquio, risultati di apprendimento, esperienza pregressa ecc.) sentito anche l'ITS, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso.

Tra i soggetti che assumono in apprendistato possono esserci sia le imprese private o pubbliche. Per quanto riguarda queste ultime, è previsto dalla legge, all'art. 47 del D. Lgs. 81/2015 che la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, siano elementi definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, tramite un processo decisorio che coinvolge anche il Ministro della Pubblica Amministrazione, Lavoro e Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata Stato – città ed autonomie locali.

Una pronuncia del governo in merito è arrivata nell'ottica del rafforzamento della capacità amministrativa della Pubblica Amministrazione per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella legge n. 113/2021, all'articolo due prevede che «le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato anche nelle more della disciplina dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale di diplomati e di studenti universitari».

Successivamente, il DPCM del 23 marzo 2022 intitolato “Esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti per giovani nella pubblica amministrazione” disciplina i due strumenti del “TirocinioPA” e del “DottoratoPA” che si rivolgono rispettivamente a studenti di laurea magistrale o quinquennale a ciclo unico o a coloro in possesso dei requisiti per l'accesso al dottorato di ricerca. Restano esclusi dunque i percorsi di formazione terziaria professionalizzante degli ITS.

Le istituzioni formative: gli ITS Academy

Gli ITS Academy nascono come **Fondazioni di partecipazione**, e come stabilito dall'art. 11 del DPCM 25 gennaio 2008, possono essere costituiti nell'ambito dei piani territoriali adottati ogni tre anni dalle regioni, in relazione alla programmazione dell'offerta formativa di loro esclusiva competenza, con riferimento agli indirizzi della programmazione nazionale in materia di sviluppo economico e rilancio della competitività in linea con i parametri europei.

Il rapporto tra ITS e impresa che contrattualizza l'apprendista si instaura attraverso la sottoscrizione di un **Protocollo d'intesa** tra questi due soggetti, che stabilisce obblighi e responsabilità a carico dell'istituzione formativa e del datore di lavoro.

Il Protocollo, in definitiva, regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro dal punto di vista dell'organizzazione del percorso, e regola i seguenti elementi:

- la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
- le modalità di individuazione degli apprendisti;
- il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda.

2. Stipulare il contratto: i principali step operativi

Il **contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca** è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione e la vigilanza del datore di lavoro e a partecipare alle attività formative da esso predisposte, nonché quelle erogate dall'istituzione formativa coinvolta, in cambio di una controprestazione ossia la **retribuzione**.

Come tutti i contratti di lavoro, anche quello di apprendistato deve rispettare le norme predisposte dalla **legge** e dalla **contrattazione collettiva**. Il primo step operativo, pertanto, non può che essere quello di recuperare - *materialmente* - le fonti di diritto necessarie per scrivere il contratto. Il riferimento, come si è visto, è innanzitutto al **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81** che può essere consultato su www.normattiva.it (il portale della legge vigente curato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri). In secondo luogo, è opportuno recuperare la disciplina regionale di riferimento e il contratto collettivo nazionale del lavoro applicato dall'azienda che intende assumere l'apprendista: in questo caso, il sito www.fareapprendistato.it contiene una banca dati che raccoglie sia le **delibere regionali** (elencate nell'allegato alla presente guida) che gli **accordi collettivi** (organizzati per settore).

Il ruolo della contrattazione collettiva nel contratto di apprendistato di alta formazione

Il decreto legislativo n. 81/2015, all'art. 42, comma 5, chiama in causa le **parti sociali**, che stante alcune previsioni stabilite dalla stessa legge, sono **competenti a regolamentare il contratto di apprendistato** attraverso accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali di lavoro. È esclusa, nei fatti, la possibilità di intervento da parte della contrattazione territoriale o aziendale. Allo stesso tempo, **l'attività regolatoria dei sindacati deve rispettare alcuni principi**:

Divieto di retribuzione a cottimo

Possibilità di sotto-inquadramento dell'apprendista o di percentualizzazione della retribuzione

Presenza di un tutor o referente aziendale

Possibilità di finanziamento attraverso i Fondi Paritetici Interprofessionali

Riconoscimento delle qualifiche e delle competenze acquisite

Registrazione della formazione e delle qualificazioni ai fini contrattuali nel libretto formativo del cittadino

Sospensione e prolungamento del periodo di apprendistato oltre i 30 giorni

Possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio

Alla contrattazione collettiva è innanzitutto affidata la definizione dei livelli retributivi dell'apprendista di alta formazione, sia con riguardo alle ore di lavoro che a quelle di formazione, esterna o interna.

Quest'ultima, inoltre, può essere finanziata attraverso i **Fondi Paritetici Interprofessionali**, previsti all'articolo 118 della legge n. 388/2000 e all'articolo 12 del D. Lgs. n. 276/2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

Una ulteriore prerogativa delle parti sociali è la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, sia esterna e interna alla impresa, della **qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite** ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti. La qualificazione professionale, che rappresenta il punto di approdo dell'apprendistato professionalizzante, viene in questo modo proposta anche in caso di apprendistato di terzo livello, il cui obiettivo finale è invece l'acquisizione del titolo di studio, in questo caso del Diploma ITS.

I contratti collettivi si occupano inoltre di individuare le ipotesi di sospensione del rapporto di durata superiore a trenta giorni, per ragioni indipendenti dalla volontà delle parti (p.e. malattia o infortunio dell'apprendista), in presenza delle quali è possibile **prolungare il periodo di apprendistato**. E, infine, di prevedere eventuali limiti all'assunzione di apprendisti in azienda, definendo apposite **quote di contingentamento**, cioè di rapporto proporzionale tra il numero di apprendisti e quello di lavoratori ordinari, ovvero **quote di conferma** che subordinano la legittimità di nuove assunzioni di apprendisti da parte del datore di lavoro alla conferma in servizio di una percentuale degli apprendisti già assunti in passato.

Fatta questa operazione di ricognizione delle fonti normative, si può procedere nella stipula del contratto, che, come tutti i contratti di lavoro (e non), deve avere quattro elementi essenziali: **l'accordo, l'oggetto, la causa e la forma**.

Per quanto riguarda l'accordo, si è già visto chi sono i soggetti legittimati a sottoscrivere un contratto di apprendistato e quali sono i requisiti da rispettare (limiti di età; rispetto delle quote di contingentamento, ecc.). Verificata la legittimità delle parti, nel contratto sono da indicare l'anagrafica di ciascuno dei contraenti (nome, cognome, residenza, ecc.).

L'**oggetto** del contratto, lo si è già anticipato in apertura, coincide con gli obblighi in capo al datore di lavoro e al lavoratore. In tal senso, devono identificarsi:



Le **mansioni** che il lavoratore sarà chiamato a svolgere, attraverso il richiamo alla qualifica di riferimento del sistema di classificazione e inquadramento del CCNL applicato dall'azienda che, talvolta, può prevedere alcuni vincoli per i quali un apprendista di terzo di livello può essere attivato solo con riguardo a specifici livelli professionali (con esclusione, per esempio, di quelli più bassi).



L'**orario di lavoro** che l'apprendista, al pari degli altri dipendenti dell'azienda, deve rispettare ma con l'accortezza che parte di esso sia destinato alla **formazione esterna**, cioè la frequenza ai corsi erogati dall'istituzione formativa terziaria (ITS, Università, ecc.) nella misura prevista dalla disciplina regionale di riferimento (in linea generale, intorno al 60% del percorso ordinamentale) e che, al contempo, sia svolta la **formazione interna** organizzata e progettata dal datore di lavoro, per un monte orario pari alla differenza tra il monte orario del percorso formativo ordinamentale (p.e. 1000 ore per un percorso ITS) e il numero di ore fissate per la formazione esterna.



La **retribuzione** che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, anch'essa correlata al livello di inquadramento dell'apprendista, adeguatamente ridotto e proporzionata secondo le percentualizzazioni previste dal CCNL di riferimento. La maggior parte dei contratti prevede che la retribuzione dell'apprendista di alta formazione e ricerca sia infatti pari al 80, 90, 95 per cento rispetto a quella di destinazione e che cresca gradualmente. Inoltre, le ore di c.d. formazione interna, cioè quella svolta in azienda secondo la responsabilità del datore di lavoro, sono retribuite in misura pari al 10 per cento e le ore di c.d. formazione esterna, cioè quelle svolte presso l'istituzione formativa terziaria, non sono retribuite, salvo che il contratto collettivo (così come quello individuale) non prevedano diversamente;

Il contratto di apprendistato: da quali fonti partire?

Ipotizziamo che un'azienda metalmeccanica della Regione Toscana intenda attivare un contratto di apprendistato di alta formazione in convenzione con un Istituto Tecnologico Superiore di Firenze. La prima cosa da fare è recuperare la normativa di riferimento:

- il CCNL applicato dall'azienda
- la delibera regionale che disciplina l'apprendistato di alta formazione

Regione Toscana regola l'apprendistato con D.G.R. 27 dicembre 2016, n. 1408 "Modalità operative per la realizzazione dei percorsi in apprendistato nel sistema duale di cui al D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81".

La disciplina collettiva dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, invece, si trova nell'allegato "Disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" allegato al CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e all'installazione di impianti.

La **causa** del contratto di apprendistato in alta formazione è la ricerca, intesa come finalità perseguita da questa tipologia contrattuale, è il **conseguimento di un titolo di studio** e, nel caso di specie dell'apprendistato in ITS, di un Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate o di un Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate, attraverso il metodo dell'alternanza formativa che prevede l'integrazione della "teoria" appresa in "aula", presso gli ITS, con le attività lavorativa svolte in azienda.

La **forma** del contratto di apprendistato è scritta e in forma scritta deve essere redatto anche il piano formativo individuale nel quale, in forma sintetica, è rappresentato il programma formativo che il datore di lavoro e l'istituzione formativa progettano a favore dell'apprendista.

In particolare, il **Piano Formativo Individuale** deve contenere i seguenti elementi: (i) il titolo di studio e le competenze di partenza dell'apprendista; (ii) gli obiettivi di apprendimento; (iii) le modalità di erogazione della formazione; (iv) il monte orario di formazione (con l'accortezza di assegnare a ciascuna unità di apprendimento il numero di ore di formazione interna o esterna)

Il **calcolo del monte ore di formazione** per la definizione del piano formativo individuale dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è un'operazione che richiede alcuni passaggi operativi da seguire con precisione.

1. Individuazione del monte lavorativo orario annuo, da calcolare moltiplicando l'orario settimanale individuato dal CCNL per il numero di settimane annuo (52) a cui sottrarre i giorni di ferie, festività e festività soppresse così come individuati dal contratto collettivo;
2. Sottrarre al numero di cui sopra il numero di ore del percorso formativo in ITS, debitamente ridotto secondo le previsioni della regolamentazione regionale;
3. Calcolare il 10% del monte lavorativo annuo per definire il numero di ore di formazione c.d. interna.

L'orario di lavoro e la retribuzione dell'apprendista

La medesima azienda metalmeccanica, per definire la retribuzione dell'apprendista dovrà svolgere alcuni passaggi. Innanzitutto, è necessario definire correttamente l'organizzazione **dell'orario di lavoro dell'apprendista** e le quote di questo da destinare alla formazione interna e alla formazione esterna. Per far ciò, occorre:

1. Individuare l'orario di lavoro annuale così come definito dal contratto collettivo di riferimento. Nel caso del CCNL dell'industria metalmeccanica sarà necessario:

- moltiplicare il numero di ore di lavoro massimo settimanali, pari a 40 ore (art. 5), per il numero di settimane di un anno (52 settimane)
- al totale di cui sopra vanno sottratte le ore di lavoro (8 al giorno) dei i giorni di festività, pari a 13 (art. 9), e di ferie, pari a quattro settimane (art. 10);

$$\begin{aligned} &= (40 \times 52) - [(8 \times 13) + (40 \times 4)] \\ &= 2.080 - [104 + 160] = 1.816 \text{ ore annue} \end{aligned}$$

2. Individuare il monte orario di formazione c.d. esterna da svolgere presso l'ITS, secondo quanto previsto dalla disciplina regionale. La D.G.R. 1408/2016 prevede che «il monte ore totale di formazione non può essere superiore al 60% del percorso». Il che vuol dire, ipotizzando un percorso ITS da 1000 ore all'anno, che il monte orario di formazione esterna non può essere superiore a 600 ore.

3. Individuare il monte orario di formazione c.d. interna da svolgere secondo la responsabilità del datore di lavoro. Questa va calcolata sottraendo al totale del numero di ore del percorso di formazione (1000 ore), il monte orario di formazione esterna.

$$= 1000 - 600 = 400 \text{ ore di formazione interna}$$

4. Individuare il numero di ore da destinare alla prestazione lavorativa, sottraendo all'orario di lavoro annuale (1) il monte orario di formazione esterna (2) e il monte orario di formazione interna (3).

$$= 1.816 - 600 - 400 = 816 \text{ ore di prestazione lavorativa}$$

Concluse queste operazioni, è possibile calcolare la **retribuzione dell'apprendista**. A tal fine, occorre:

5. Individuare la retribuzione mensile prevista dal CCNL per il livello di inquadramento dell'apprendista. Ipotizziamo un livello di inquadramento dell'apprendista al livello B1, a cui corrisponde un minimo tabellare di 2.032,93 euro mensili.

6. Individuare la retribuzione prevista per le ore che l'apprendista dedica alla prestazione lavorativa. Per far ciò occorre:

- verificare quali regole prevede il CCNL di riferimento in materia di retribuzione dell'apprendista di alta formazione. Il CCNL dell'industria metalmeccanica dispone che, per la prima metà del periodo di apprendistato, all'apprendista sia corrisposta una retribuzione pari al 85% (al 90% nella seconda metà) della retribuzione prevista per il livello di inquadramento;
- calcolare la retribuzione oraria, per la quale è sufficiente dividere il minimo tabellare per il c.d. divisore mensile così come individuato dal CCNL di riferimento. Nel caso della metalmeccanica è pari a 173;

$$= [(2.032,93 \times 85) / 100] / 173 = 1.727,99 / 173 = 9,98 \text{ euro di retribuzione oraria}$$

moltiplicare la retribuzione oraria per il numero di ore di prestazione lavorativa.

$$= 9,98 \times 816 = 8.143,68 \text{ euro di retribuzione annuale per la prestazione lavorativa}$$

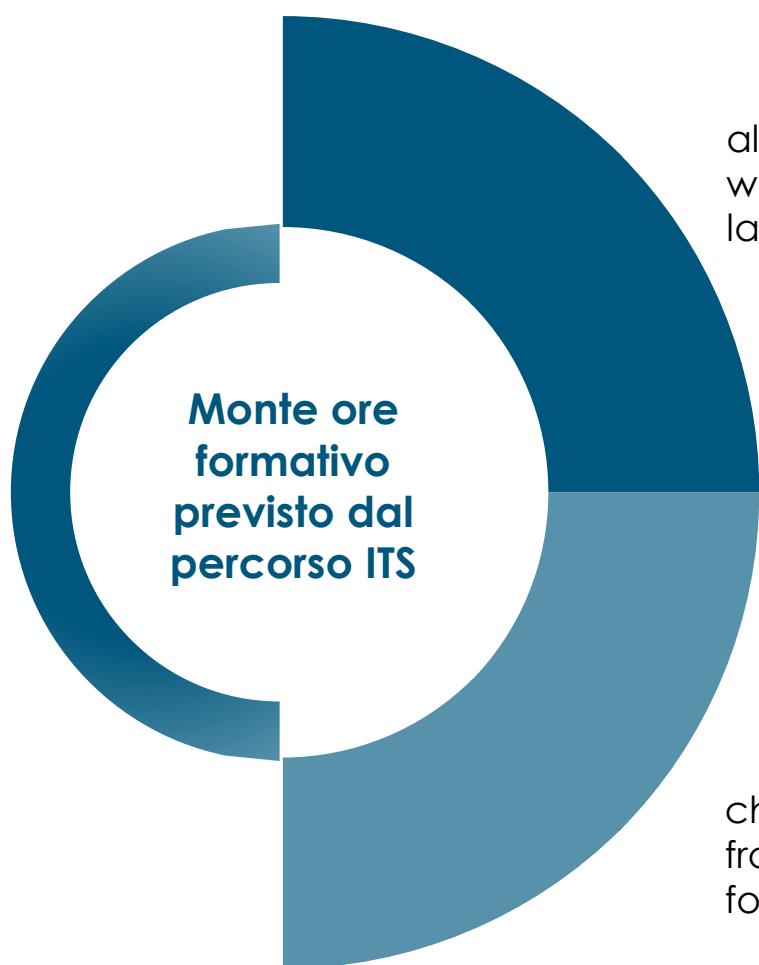
7. Verificare che il contratto collettivo di riferimento, in materia di formazione esterna, non disponga deroghe migliorative rispetto alla disciplina legislativa che non preveda alcuna retribuzione per le ore di formazione esterna.

8. Sommare la retribuzione annuale per la prestazione lavorativa (6c) alla retribuzione annuale per la formazione interna (7b)

$$= 8.143,68 + 396 = 8.539,68 \text{ di retribuzione annuale per l'apprendista}$$

3. La progettazione formativa del percorso e la compilazione del PFI

La principale caratteristica del contratto di apprendistato è la **previsione di una componente formativa obbligatoria**, che si declina in due momenti diversi. Una parte della formazione è infatti svolta dall'apprendista all'interno del contesto lavorativo, in base al principio del learning on the job, dove l'azienda si fa carico della costruzione delle competenze correlate al percorso formativo dell'apprendista. Questa parte costituisce la **formazione interna** all'impresa. L'altra parte della formazione è svolta al di fuori del rapporto di lavoro, ed è a carico dell'istituzione formativa, in questo caso l'ITS, ed è definita come **formazione esterna**.



FORMAZIONE INTERNA

al contesto di lavoro: attività work-based, learning on the job, laboratori, formazione aziendale

FORMAZIONE ESTERNA

che si svolge nell'ITS: lezioni frontali, laboratori, altre modalità formative .

L'organizzazione delle due modalità formative è rimandata ad un elemento obbligatorio che la legge prevede venga allegato al contratto di lavoro, ossia il **Piano Formativo Individuale dell'apprendista, che è il vero fulcro su cui si costruisce l'apprendistato.**

Il Piano Formativo Individuale stabilisce il contenuto e la durata della formazione e deve indicare alcuni elementi essenziali:

- le **modalità** di individuazione degli apprendisti;
- i **dati** relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- ove previsto, la **qualificazione da acquisire** al termine del percorso;
- il **livello di inquadramento** contrattuale dell'apprendista;
- la **durata del contratto** di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i **risultati di apprendimento**, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio;

Il PFI è in grado di mettere in dialogo la componente lavoristica con quella formativa. Nell'apprendistato di primo e terzo livello, viene redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. In questo modo, i due attori coinvolti nella costruzione del percorso (impresa ed ente formativo) contribuiscono alla definizione di quelle competenze, conoscenze e abilità che l'apprendista dovrà acquisire, nel rispetto degli standard normativi che riguardano l'istruzione e della disciplina del lavoro in vigore. Nella definizione dei periodi di formazione, è indispensabile tenere conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa, e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa. Le due tipologie di formazione (interna ed esterna) non sono da intendersi come momenti separati, ma come due fasi collegate dell'apprendimento in cui il lavoratore/studente è in grado di applicare ciò che apprende in aula e, dall'altra parte, potenzia le sue capacità di apprendimento grazie all'osservazione pratica e la partecipazione attiva all'interno del contesto di impresa.

È recente una sentenza della Corte di Cassazione (**Cass. civ., 24 aprile 2023, n. 10826**) che ha dichiarato **nullo il contratto di apprendistato al quale non sia stato allegato un piano formativo individuale sottoscritto nello stesso giorno della stipula del contratto** e che, inoltre, non individui in maniera valida e completa lo specifico programma di formazione.

L'integrazione tra la componente lavoristica e quella formativa è agevolata dalla presenza della figura del tutor aziendale e del tutor formativo, indicati nel PFI, che rappresentano le figure di riferimento per l'apprendista nelle due fasi della formazione. Il tutor formativo assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato. **Il tutor aziendale**, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Entrambe le figure collaborano alla compilazione del **Dossier individuale dell'apprendista** e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

Il tutor formativo indicato dall'ITS può essere un dipendente a tempo determinato o indeterminato, un lavoratore parasubordinato/libero professionista. L'unico vincolo presente nella normativa è quindi quello di essere legato all'istituzione formativa (in questo caso, l'ITS) da un rapporto di lavoro. Nella prassi, il tutor formativo è individuato tra il personale docente, poiché in grado di progettare il percorso formativo e di affiancare lo studente/apprendista nella sua esperienza. È richiesta una sinergia e una collaborazione tra tutor formativo e tutor aziendale, che nel dispiegarsi dell'esperienza in apprendistato dovranno relazionarsi (in modalità decise in autonomia) in funzione del monitoraggio del percorso e della valutazione degli apprendimenti.

Per la compilazione del PFI vanno seguiti alcuni passaggi fondamentali che permettono di valorizzare l'alternanza formativa dell'apprendista. Il PFI è contenuto all'interno del contratto di lavoro, e viene redatto dall'istituzione formativa, in questo caso l'ITS, con il coinvolgimento dell'impresa. Per una migliore comprensione di tali passaggi, si rimanda al formulario di [Piano Formativo Individuale](#).

- 1) In primo luogo, è necessario compilare la sezione relativa al **datore di lavoro**, indicandone le principali generalità. Di particolare interesse, oltre alla sede legale dell'impresa, la sede operativa dove l'apprendista svolgerà la sua attività formativa. Anche l'indicazione del CCNL applicato in azienda è fondamentale per integrare quanto previsto dalla normativa con la regolamentazione dell'apprendistato definita dalle parti sociali, che incide su alcuni elementi centrali del rapporto come il livello di inquadramento e la retribuzione dell'apprendista.

Inoltre, nella stessa parte è necessario indicare il nominativo del tutor aziendale, la tipologia di contratto, l'inquadramento contrattuale o l'oggetto dell'incarico.

Il **tutor o referente aziendale** è una figura prevista dalla legge all'art. 42, comma 5, lettera c). Insieme al tutor formativo, svolge un ruolo di raccordo tra ITS e impresa, tramite l'affiancamento e il monitoraggio nel percorso di apprendistato.

Tra i compiti previsti dalla normativa, all'articolo 7 del Decreto 12 ottobre 2015, «favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi».

La figura del tutor può essere individuata nella persona del titolare dell'impresa. Di contro, la legge e gli altri riferimenti normativi non indicano precisi requisiti per l'individuazione del tutor. Nel modello di PFI allegato al Decreto 12 ottobre 2015, può essere nominato:

- Lavoratore dipendente a tempo determinato, indicandone la scadenza del contratto affinché questa copra il periodo di apprendistato previsto;
- Lavoratore dipendente a tempo indeterminato;
- Lavoratore parasubordinato/libero professionista, indicandone la scadenza del contratto o dell'incarico affidatogli;
- titolare/socio/familiare coadiuvante.

Sui requisiti del tutor o referente aziendale, la normativa nazionale non delinea scende nel dettaglio, limitandosi ad indicare alcuni principi di base. Per una maggiore chiarezza (ma senza nessun vincolo di obbligatorietà) può trovarsi nel **Decreto Ministeriale del 28 febbraio 2000 n. 22**. Riguardante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale".

Sebbene tale decreto sia stato abrogato, e quindi non più vincolante, le indicazioni allora fornite possono aiutare le imprese nell'individuazione della figura. L'art. 2 in particolare riportava alcune indicazioni puntuali, come:

*1. Le funzioni di tutore possono essere svolte da un **lavoratore qualificato designato dall'impresa** oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, **dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.***

2. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:

- a. possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;**
- b. svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;**
- c. possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa;**

3. Il requisito di cui al comma 2 lettera c) del presente articolo non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

4. **Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti**, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.

È rimessa alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di stabilire ulteriori requisiti per il tutor formativo. Ad esempio, nel CCNL Panificazione sottoscritto da Fippa (Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticceri ed Affini), ASSIPAN-Confcommercio e FAT-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL in data 17 maggio 2017 nella disciplina del tutor aziendale riprende i requisiti del suddetto decreto. Un secondo esempio delle indicazioni dettate dalla contrattazione è il CCNL Elettrici sottoscritto da Assoelettrica, Utilitalia, ENEL S.p.a., GSE, Terna S.p.a., Energia libera con FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILTEC-UIL del 25 gennaio 2017, Art. 13 che indica il tutor aziendale come **figura in possesso di adeguata e coerente professionalità.**

- 2) La seconda sezione riguarda l'istituzione formativa, in questo caso l'**ITS Academy**. È necessario indicare, in questa sezione, la sede di frequenza delle lezioni e i dati relativi al tutor formativo e al ruolo professionale che svolge.
- 3) La terza sezione riguarda **l'apprendista**. Oltre ai dati anagrafici, vanno indicati nel dettaglio i dati relativi a tutti i **titoli derivanti da percorsi di istruzione e formazione professionale frequentati dall'apprendista**. Ancora, andranno indicate le esperienze pregresse in un contesto di lavoro: alternanza/tirocinio/stage, apprendistato, lavoro o altro. Tali informazioni sono fondamentali per la valutazione delle competenze in ingresso e per il riconoscimento, da parte dell'ITS, di **crediti formativi** che vanno a integrare quelli previsti dal percorso formativo dello studente. Sempre in questa sezione, va indicata la **tipologia di contratto di apprendistato**, se per il conseguimento di un Diploma ITS, in alternativa, per attività di ricerca. Va indicata la durata in **mesi del periodo di apprendistato**, intendendo con tale termine il limite temporale oltre il quale le parti possono recedere dal contratto. La durata è definita in rapporto alla durata rimanente del percorso ITS ordinamentale. Ancora, andrà inserita **l'indicazione del CCNL applicato in impresa, l'inquadramento contrattuale in ingresso e quello (eventuale) in uscita** in caso di sotto-inquadramento, le **mansioni** che sarà chiamato a svolgere l'apprendista che dovranno essere relazionate alle competenze da conseguire, e la scelta tra tempo pieno/tempo parziale.

- 4) Nella quarta sezione trova spazio **la durata e articolazione annua della formazione interna ed esterna**. Questa sezione rappresenta il cuore del PFI in quanto **esplicita e formalizza il contenuto formativo del contratto**. Lo schema fa riferimento solo alla prima annualità del percorso formativo, e va replicato in caso di ulteriori annualità. Sono predisposti due schemi diversi: uno per la **formazione interna**, ossia quella in carico al datore di lavoro, ed uno per la **formazione esterna** in carico alla Fondazione ITS. Prima della compilazione di questa parte, sarà necessario verificare la parte rimanente di monte ore da svolgere o di crediti formativi da acquisire (per esempio, nel caso di un'apprendista che inizia l'apprendistato a 8 mesi dalla fine del suo percorso).

A livello di distribuzione oraria, non esiste uno schema predefinito di distribuzione delle ore tra formazione interna e formazione esterna: resta **una prerogativa delle parti che, all'interno del Protocollo, possono organizzare la formazione in base alle loro esigenze**. Riportiamo alcune casistiche a titolo esemplificativo, evidenziando per ognuna punti di forza o potenziali criticità:

Caso 1. L'apprendista, iscritto in un percorso formativo in ITS di 1800 ore, svolge prima la parte di formazione esterna in ITS (1080 ore) e successivamente quella di formazione interna in azienda (720).



Vantaggi: l'apprendista acquisisce da subito conoscenze teoriche tecnico-specifiche, che potrà poi successivamente applicare nell'attività in impresa.



Difficoltà: Una volta terminata la formazione esterna, il percorso formativo del giovane non si esaurisce ma si completa nella formazione interna, che non deve essere percepita solo come "lavoro". In questo caso il distacco dalla Fondazione ITS può generare tale percezione.

Caso 2. L'apprendista, iscritto in un percorso formativo in ITS di 1800 ore, alterna due settimane di formazione esterna in ITS e una settimana di formazione interna in azienda (o viceversa).



Vantaggi: In questo modo, il giovane mantiene un contatto con l'ente formativo (ITS) e questo rende possibile una maggiore curvatura e flessibilizzazione del percorso: l'attività di formazione interna permette di valutare di volta in volta quali competenze rafforzare in quella esterna, e quali considerare acquisite.



Difficoltà: Lo svolgimento di periodi limitati in azienda può essere controproducente all'ambientamento del giovane e ad una sua piena integrazione con gli spazi e le dinamiche lavorative.

Caso 3. L'apprendista, iscritto in un percorso formativo in ITS di 1800 ore, alterna settimanalmente tre giorni di formazione esterna in ITS e due giorni di formazione interna in azienda.



Vantaggi: Un percorso così strutturato garantisce la più efficace integrazione tra formazione interna ed esterna.



Difficoltà: Un percorso così strutturato richiede un grande impegno da parte del giovane, che deve essere in grado di rispondere a due metodologie formative diverse, oltre ad alcune difficoltà logistiche e organizzative (orari che cambiano, spostamenti fisici tra ITS e impresa, ecc.).

In base a quanto stabilito dalla legge, **la formazione esterna non può mai superare il 60% dell'orario ordinamentale del percorso formativo: significa che l'apprendista dovrà trascorrere almeno il 40% del monte orario in attività formative on the job all'interno dell'impresa.**

La quota di formazione esterna è definita dalle rispettive normative regionali, nei limiti previsti dalla normativa nazionale che regola i percorsi ITS; la formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna (art. 5, comma 7, Decreto 12 ottobre 2015) e può quindi variare da regione a regione. Il conteggio del numero delle ore di formazione, inoltre, è necessario per il calcolo esatto della **retribuzione dell'apprendista**, che non percepisce alcuna retribuzione per la formazione esterna, mentre per la formazione interna esiste una retribuzione minima, prevista dalla legge, pari al 10% della retribuzione ordinamentale.

La formazione esterna: il monte orario in Regione Piemonte

La maggior parte delle regioni si limita a confermare il monte orario massimo di formazione esterna prevedendo che non possa superare il 60% dell'orario ordinamentale. Fa parziale eccezione Regione Piemonte (D.G.R. 8/2020, art. 34) che, assunto a base di calcolo l'orario ordinamentale dei percorsi formativi a 900 ore, ripartisce il monte orario come segue:

- I annualità: 740 ore (formazione esterna) + 160 ore (formazione interna)
- II annualità: 320 ore (formazione esterna) + 580 ore (formazione interna)
- III annualità: 320 ore (formazione esterna) + 580 ore (formazione interna)

In entrambi i casi, la formazione si definisce in **Unità di apprendimento**: vanno cioè indicate le competenze ovvero le discipline in cui si articola la descrizione della qualificazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e, in prospettiva, con riferimento al Repertorio nazionale dei titoli di istruzione di formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13. Nella **formazione interna** l'impresa si impegna a costruire le competenze relative al percorso formativo dell'apprendista: la scelta di **queste competenze e le rispettive modalità di fruizione** vengono stabilite e condivise con l'ITS. Nella prassi, le capacità formative dell'impresa attengono principalmente a quelle conoscenze e abilità di tipo tecnico-organizzativo, incentrate sulla finalità produttiva dell'impresa e relazionate alle mansioni che l'apprendista svolgerà, indicate nel contratto. Di contro, nella **formazione esterna** l'ITS si occuperà di costruire tutte quelle competenze che l'impresa non è in grado di fornire, come quelle di tipo teorico-nozionistico o trasversali, attraverso modalità didattiche più tradizionali, come l'aula o il laboratorio.

La suddivisione delle competenze è stabilita, di comune accordo, dall'impresa e dall'ITS attraverso un confronto continuo e costante tra il tutor formativo e il tutor aziendale, tenendo come riferimento gli standard formativi del percorso ITS in cui l'apprendista è inserito, stabiliti a livello nazionale e regionale. Da questa struttura si evince **la grande flessibilità del PFI, che può essere personalizzato sulla figura del singolo studente/apprendista**, anche in base alle competenze, esperienze e qualifiche che quest'ultimo ha acquisito in passato e naturalmente alle esigenze del datore di lavoro.

Un esempio pratico: come costruire il PFI partendo dall'offerta formativa e dalla contrattazione collettiva

Il corso "Mastro birraio" dell'ITS Agroalimentare per il Piemonte forma la figura professionale del **Tecnico Superiore delle produzioni e delle trasformazioni agrarie, agro-alimentari e agro-industriali** afferente all'area tecnologica "Nuove tecnologie per il Made in Italy – sistema agroalimentare". Di seguito le unità formative previste dal corso:

Analisi sensoriale e degustazione	148 ore
Tecnologie alimentari	126 ore
Lingua inglese	60 ore
Sicurezza sul lavoro	16 ore
Elementi di informatica	20 ore
Legislazione e normativa nel settore brassicolo	60 ore
La produzione	170 ore
Commercializzazione e distribuzione	178 ore
Conoscenze e tecniche di base del settore brassicolo	198 ore
Elementi per la sostenibilità ambientale	16 ore
Agrifood 4.0	8 ore
Tecnologie innovative di produzione maltaria e brassicola	40 ore

Ipotizziamo che lo studente ITS iscritto a questo tipo di percorso svolga un periodo di apprendistato presso un'impresa iscritta all'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari (ASSOCAP), e facciamo riferimento al CCNL sottoscritto a Roma in data 23 maggio 2017 che presenta, al suo interno, l'allegato E contenente l'accordo per la disciplina dell'apprendistato nei consorzi agrari. **Nel testo sono presenti alcuni profili o qualificazioni professionali che attengono all'apprendistato professionalizzante**, ma possono essere prese a riferimento per individuare le rispettive figure professionali e le competenze che è possibile costruire in un percorso di formazione e lavoro. **Prendiamo ad esempio il profilo di "Operatore di produzione"** che tra le figure professionali di riferimento include: Tecnici di programmazione della produzione, tecnici di produzione, operatori di produzione.

Di seguito le competenze tecnico-professionali generali richieste:

1. Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
2. Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro
3. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)
4. Conoscere ed utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
5. Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;
6. Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
7. Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste
8. Conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro.

Competenze tecnico-professionali del profilo:

1. Conoscenza delle materie prime, del prodotto e dei servizi del settore
2. Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
3. Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP
4. Conoscere la tracciabilità e la sicurezza alimentare
5. Saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi collegati al proprio lavoro
6. Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e tutela ambientale
7. Conoscere le procedure interne relative alla qualità e alla sicurezza alimentare
8. Conoscere le procedure interne relative alla qualità e alla sicurezza alimentare
9. Conoscere le linee di produzione e le applicazioni tecniche di marketing strategico
10. Conoscere i sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento
11. Avere le nozioni fondamentali di etichettatura

Incrociando le due tipologie di competenze previste dalla contrattazione collettiva con quelle fornite dal corso ITS, è possibile così individuare quali di esse verranno attribuite alla formazione interna svolta dall'impresa e quali alla formazione esterna, in carico all'ITS. In questo modo, le competenze andranno a comporre il PFI.

Un ulteriore aspetto da definire è dato dalla durata e articolazione dell'orario di lavoro. All'interno del monte ore complessivo di lavoro sono ricomprese sia la formazione esterna che interna: il lavoro, dunque, rappresenta un'attività formativa vera e propria, in cui l'apprendista acquisisce competenze attraverso una metodologia learning by doing.

- 5) Nella quinta sezione troviamo le modalità di valutazione degli apprendimenti. L'istituzione formativa, in questo caso l'ITS, nel PFI definisce in collaborazione col datore di lavoro:
 - a. i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
 - b. i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;
 - c. le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

In questa parte è necessario descrivere con quali modalità ed evidenze saranno riconosciute e validate, dall'istituzione formativa, le competenze acquisite dall'apprendista attraverso la formazione esterna e interna all'azienda (ad es. esame, presentazione e/o discussione di una tesina, relazione sull'attività svolta, prova pratica, commissione d'esame ad hoc, ecc...) e con quali modalità saranno eventualmente attestate o certificate altre competenze acquisite dall'apprendista attraverso lo svolgimento delle mansioni e delle attività in cui è stato impegnato.

Schema di attivazione e realizzazione del percorso ITS in apprendistato di alta formazione e ricerca



Fase preliminare

- attività di sensibilizzazione/promozione del contratto di apprendistato all'interno dell'ITS e a favore dei soggetti interessati: imprese, ordini professionali, associazioni di categoria, giovani e famiglie
- Raccolta di eventuali manifestazioni di interesse da parte dei potenziali datori di lavoro
- Rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali, curvatura dei curricula
- Rilevazione dei fabbisogni formativi e professionali



Fase I:

stipula del Protocollo tra Impresa / datore di lavoro e Fondazione ITS Academy

Fase II: selezione dell'apprendista

Apprendista da individuare

- L'ITS provvede a informare gli iscritti sulle opportunità occupazionali in apprendistato
- Raccoglie le candidature, verificandone i requisiti di ammissione
- Selezione degli apprendisti da parte dell'impresa / datore di lavoro

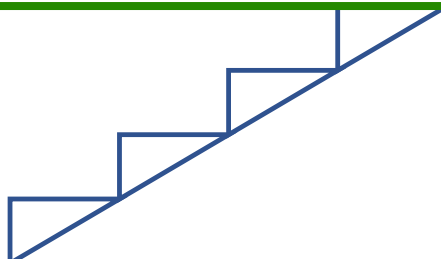
Apprendista individuato dal datore di lavoro:

tra i propri dipendenti o tra giovani che hanno svolto esperienze di tirocini o stage aziendali

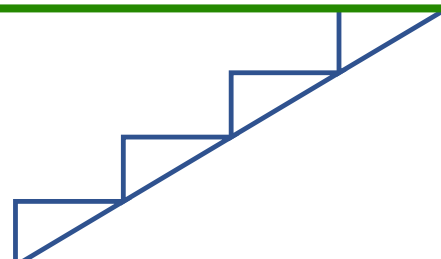
Fase III: Co-progettazione tra ITS e datore di lavoro per la definizione del **Piano Formativo Individuale (PFI)**: suddivisione delle competenze da costruire tra formazione interna ed esterna



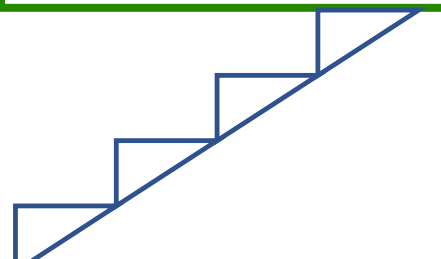
Fase IV: Attivazione del contratto individuale di lavoro e inizio della fase di formazione & lavoro



Fase V: Tutoraggio da parte del tutor formativo / aziendale



Fase VI: Valutazione



Fase VII: Fase finale, certificazione delle competenze e acquisizione del Diploma ITS in seguito al superamento dell'esame finale



4. La gestione del rapporto

Durante il tempo che trascorre dal momento della stipula del contratto di apprendistato sino alla conclusione del rapporto, previo esercizio di una delle due parti della facoltà di recesso, ovvero sino alla conferma in servizio dell'apprendista, possono accadere numerose vicende che assumono una certa rilevanza.

Si fa riferimento a una serie di eventi, interni al singolo rapporto di lavoro oppure esterni e relativi alla più ampia attività aziendale, che incidono sul normale svolgimento del rapporto e che occorre imparare a gestire.

Innanzitutto, la legge nazionale interviene in linea generale con l'articolo 42, comma 5, lett. h), decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **rimettendo alla contrattazione collettiva la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni.** In questo senso, il primo parametro normativo da adoperare non può che essere il contratto collettivo di riferimento per verificare se e come definisce la materia.

Il contratto collettivo nazionale del terziario, servizi e distribuzione (sottoscritto da Confcommercio), per esempio, all'articolo 49 «Disciplina generale» dell'apprendistato dispone che le cause di sospensione involontaria che durino più di trenta giorni «comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato».

È ancor più specifico, sempre a titolo esemplificativo, il contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti prevedendo che «in caso di assenza per malattia, infortunio, **gravidanza e puerperio** superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo alla durata dell'assenza», ammettendo anche che, in caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, **«le parti del contratto individuale definiranno la possibilità di prolungamento»**

In modo analogo, anche il contratto collettivo nazionali delle imprese edili ed affini dettaglia ulteriormente prevedendo che la durata del periodo di apprendistato possa essere prolungata anche in caso di assenza involontaria superiore a **«30 giorni, singolarmente o cumulativamente considerate (anche sommando causali diverse tra quelle di seguito richiamate)»** e che a questa fattispecie possano ricondursi, oltre la generica malattia e l'infortunio, anche la **malattia professionale e i congedi di paternità**.

Nei casi in cui non le parti sociali non dovessero prevedere alcunché, le parti individuali possono comunque riferirsi al condivisibile orientamento amministrativo, condensato nell'interpello n. 17 del 11 luglio 2007 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (confermato dall'interpello n. 34 del 15 ottobre 2010), per il quale deve rispettarsi il principio di effettività, secondo cui **il prolungamento del periodo di apprendistato debba garantirsi ogni qualvolta il periodo di assenza sia tale da pregiudicare la piena attuazione del programma formativo**.

In caso di prolungamento della durata del periodo di apprendistato, l'INPS ha inoltre chiarito che **anche i correlati obblighi e benefici contributivi subiranno uno "slittamento"**.

Per quanto riguarda il **trattamento a favore dell'apprendista che sia in assenza involontaria**, devono ritenersi applicabili le norme previste per i lavoratori subordinati. È lo stesso decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articolo 42, comma 6 che dispone che agli apprendisti si applichino le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria con riferimento: all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, contro le malattie; contro l'invalidità e vecchiaia; la maternità; assegno familiare; e assicurazione sociale per l'impiego.

In questo senso, il contratto collettivo nazionale dell'industria metalmeccanica, all'articolo 2 dell'apposito allegato di "Disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca", dispone che **«per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili»**. E lo stesso CCNL, in materia di apprendistato professionalizzante (che trova applicazione nel caso analogo dell'apprendistato di alta formazione e ricerca), dispone all'articolo 10 dell'accordo del 20 aprile 2021 «Disciplina nell'apprendistato professionalizzante» che **«per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendistato non in prova»** si applica quanto previsto per tutti gli altri lavoratori dipendenti.

Un'ulteriore causa di sospensione del rapporto di lavoro di apprendistato è senz'altro quella relativa ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183».

L'articolo 2 del decreto prevede che **anche gli apprendisti possano essere destinatari di trattamenti di integrazione salariale**. Fino al 1° gennaio 2022, tra i beneficiari della cassaintegrazione figuravano i soli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante; la norma è stata novellata con **la legge 30 dicembre 2021, n. 234, articolo 1, che ha ricompreso anche gli apprendisti di c.d. primo livello e gli apprendisti di alta formazione e ricerca**.

5. Dopo l'apprendistato

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro e l'apprendista possono recedere dal rapporto di lavoro. La facoltà di recesso è libera e incondizionata, cioè non è necessario che chi recede adduca giustificato motivo o una giusta causa per sciogliere il vincolo contrattuale. L'unica regola da rispettare è quella della **comunicazione per iscritto della disdetta** nel rispetto dei tempi di **preavviso** previsti dal contratto collettivo.

Nel caso di apprendistato di alta formazione e ricerca, che si compie al momento del conseguimento del titolo di studio, il preavviso si può calcolare in due modi. A *ritroso*, nel caso in cui la data del conseguimento del titolo di studio sia conosciuta: pertanto il datore di lavoro o l'apprendista che intenda recedere dal contratto deve comunicarlo 'N' giorni prima della data di conclusione del percorso formativo. In alternativa, quando tale data sia indefinita, si deve calcolare *in avanti*, cioè comunicando alla controparte che dopo 'N' giorni dal conseguimento del titolo di studio sarà esercitata la facoltà di recesso.

Se nessuna delle due parti esercita la propria facoltà di recesso, il rapporto di apprendistato prosegue come ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato. Si parla, a tal proposito, di **conferma in servizio**.

Nell'eventualità in cui le parti volessero proseguire il loro rapporto di lavoro ma, tanto più in considerazione della giovane età dell'apprendista, continuando a mantenere una marcata dimensione formativa del rapporto, sono possibili alcune alternative alla conferma in servizio. Il datore di lavoro e l'apprendista (che non abbia comunque più di 29 anni), infatti, possono stipulare un nuovo contratto di apprendistato, che sia di tipo professionalizzante ovvero di ricerca.

Nel caso dell'**apprendistato professionalizzante**, disciplinato dall'art. 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le parti attivano un nuovo contratto finalizzato non più al conseguimento di un titolo di studio ma di una qualificazione professionale (così come prevista dal sistema di classificazione e inquadramento del personale del contratto collettivo nazionale applicato dall'azienda) ed è confermato un monte ore - anch'esso definito nei contenuti e nell'entità dal CCNL - di formazione c.d. interna di circa 80 ore medie annue svolte secondo la responsabilità del datore di lavoro.

Nel caso dell'**apprendistato di ricerca**, disciplinato dall'art. 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - anch'esso quindi rientra, al pari dell'apprendistato di alta formazione, nel c.d. apprendistato di terzo livello -, il rapporto è finalizzato a sviluppare attività di ricerca riferite a un progetto scientifico/settoriale puntualmente individuato nel piano formativo individuale.

In questo caso, oltre a una formazione interna pari al 20% del monte ore annuale, è inoltre previsto il coinvolgimento di una Università, ente, laboratorio e/o centro di ricerca industriale o per l'innovazione che, secondo una convenzione con il datore di lavoro, segue lo sviluppo del progetto di ricerca e la formazione dell'apprendista.

Deve specificarsi che qualora le parti optino per una successione di contratti di apprendistato - dall'apprendistato di alta formazione all'apprendistato di ricerca/professionalizzante - è opportuno comunque concludere il precedente rapporto di apprendistato con le dimissioni dell'apprendista e comunque assicurarsi che dal piano formativo individuale (e dall'eventuale progetto di ricerca), emerga inequivocabilmente la differenza tra i due contratti di apprendistato in termini di unità di apprendimento, attività formative svolte e competenze acquisite ad esito del percorso.

MATERIALI UTILI

1. FAQ

1. [Quale è la differenza tra apprendistato e tirocinio \(curricolare o extracurricolare\)?](#)
2. [Quando è possibile attivare un contratto di apprendistato di terzo livello per il conseguimento del Diploma ITS?](#)
3. [Come procedere nel caso in cui la Regione non ha disciplinato l'apprendistato di alta formazione?](#)
4. [Nel caso in cui l'impresa / datore di lavoro e l'ITS siano collocate territorialmente in due regioni diverse, quale disciplina regionale si applica in relazione all'apprendistato?](#)
5. [Come si calcola il totale della formazione \(interna ed esterna\) nel caso di uno studente che ha già svolto parte del percorso ITS?](#)
6. [È possibile stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca part-time?](#)
7. [Durante l'apprendistato, il datore di lavoro è libero di recedere in qualsiasi momento dal contratto di apprendistato?](#)
8. [Cosa accade se il giovane interrompe in maniera definitiva il suo percorso formativo \(in questo caso, abbandona il percorso ITS\)?](#)
9. [Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro?](#)
10. [La formazione prevista nel percorso di studi deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro?](#)
11. [Quale è l'orario di lavoro dell'apprendista?](#)
12. [Come si individua la retribuzione dell'apprendista?](#)
13. [Cosa succede in caso di malattia, infortunio o insorgenza di altra causa di sospensione involontaria del lavoro?](#)

14. È possibile siglare accordi di smart-working per il lavoratore in apprendistato di alta formazione e ricerca?
15. È possibile distaccare l'apprendista presso altra sede lavorativa?
16. Che cosa contiene il Dossier individuale?
17. È possibile svolgere l'apprendistato in somministrazione?
18. Cosa succede al termine della fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?
19. Gli apprendisti di terzo livello possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale?
20. È possibile stipulare due contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca consecutivi?
21. È possibile stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante una volta concluso un contratto di apprendistato di terzo livello?
22. Come avviene il raccordo tra figura contrattuale e figura professionale in uscita dal percorso di studi ITS?
23. Esiste un limite massimo di apprendisti di terzo livello che ciascun datore di lavoro può assumere?
24. L'apprendista ha diritto a straordinari, premi di risultato e welfare aziendale?
25. L'azienda che attiva un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ha l'obbligo di versare un corrispettivo a favore dell'ITS coinvolto nel percorso?
26. Il datore di lavoro è responsabile dell'assolvimento della formazione esterna dell'apprendista presso l'ITS?
27. Quali sono le conseguenze dell'inadempimento formativo da parte del datore di lavoro?

1. Quale è la differenza tra apprendistato e tirocinio (curricolare o extracurricolare)?

La principale differenza è che l'apprendistato si attiva per mezzo di un vero e proprio contratto di lavoro: lo studente/apprendista gode di tutte le tutele previste dalla disciplina lavoristica indicate dalla legge. Il tirocinio formativo (curricolare o extracurricolare) consiste in un periodo di formazione e orientamento svolto in un contesto lavorativo, ma non si classifica come rapporto di lavoro, sebbene venga attivato per mezzo di una convenzione tra soggetto ospitante e istituzione formativa e presenti anch'esso un piano formativo obbligatorio per la costruzione delle competenze previste dal percorso formativo.

2. Quando è possibile attivare un contratto di apprendistato di terzo livello per il conseguimento del Diploma ITS?

La sottoscrizione può avvenire in parallelo all'inizio del percorso in ITS e seguirne l'evoluzione: prima della firma del contratto, l'apprendista deve essere già iscritto in un percorso formativo ITS. In alternativa, può avvenire durante lo svolgimento del percorso, stante il rispetto della durata minima del contratto che deve essere di 6 mesi.

3. Come procedere nel caso in cui la Regione non ha disciplinato l'apprendistato di alta formazione?

Considerato che l'art. 47 c. 5 del d.lgs. 841/2015 specifica che "per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti" e che, ai sensi di quanto disposto dall'art 46, c. 1, "con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione [...] sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni", decreto interministeriale che è stato poi emanato il 12 ottobre 2015, è a quest'ultimo che bisogna rifarsi nel caso in cui la Regione non disponga di una disciplina di dettaglio dedicata all'apprendistato di alta formazione, o sia ancora riferita al precedente T.U. 2011. Fissando infatti i livelli essenziali delle prestazioni, questo documento risulta essere la regolamentazione vigente in caso di mancato recepimento della normativa del Jobs Act nell'ambito delle discipline regionali.

4. Nel caso in cui l'impresa / datore di lavoro e l'ITS siano collocate territorialmente in due regioni diverse, quale disciplina regionale si applica in relazione all'apprendistato?

La circolare del Ministero del lavoro n. 12 del 2022 ha previsto, seppur in materia di solo apprendistato di c.d. primo livello, che trova applicazione, per gli aspetti riferiti alla formazione, la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso. Seppur si tratti di un orientamento interpretativo rivolto soltanto all'apprendistato di c.d. primo livello, può ritenersi valido anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, anch'esso parte del sistema di apprendistato duale. Sul punto è però necessaria una precisazione: in considerazione dell'articolo 47, d. lgs. n. 81 del 2015, si può ritenere che, nel caso speciale in cui i datori di lavoro abbiano più sedi in più regioni o province autonome, è salva la libertà di scelta di fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale.

5. Come si calcola il totale della formazione (interna ed esterna) nel caso di uno studente che ha già svolto parte del percorso ITS?

Per il calcolo della formazione si considera la durata rimanente del percorso in questione. Su tale durata si calcola il 60% che rappresenta il massimo delle ore che possono essere svolte in formazione esterna (presso l'istituzione formativa). Per il calcolo della formazione interna in azienda si sottrae al numero complessivo di ore relative alla durata rimanente del percorso ordinamentale, quelle relative alla formazione esterna. Infine, le ore di attività lavorativa vengono calcolate considerando il monte ore annuale previsto dal contratto di lavoro meno le ore di formazione formale (interna + esterna).

6. É possibile stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca part-time?

Sì, a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non pregiudichi il raggiungimento degli obiettivi formativi e, con riferimento al monte orario della formazione esterna e interna, rimangono ferme le disposizioni regionali per le quali comunque il datore di lavoro deve garantire la partecipazione dell'apprendista ad attività di formazione esterna e interna pari al numero di ore complessivo previsto per il percorso ordinamentale.

7. Durante l'apprendistato, il datore di lavoro è libero di recedere in qualsiasi momento dal contratto di apprendistato?

No. Il datore può recedere nel caso di giusta causa o di un giustificato motivo, come in un contratto di lavoro standard; valgono tutte le sanzioni previste dalla normativa in caso di licenziamento illegittimo. Il recesso è sempre possibile durante il periodo di prova, previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, o al termine del periodo formativo indicato nel contratto, decorso il periodo di preavviso. In caso di percorso ITS, il periodo formativo coincide con la durata ordinamentale prevista dal percorso suddetto.

8. Cosa accade se il giovane interrompe in maniera definitiva il suo percorso formativo (in questo caso, abbandona il percorso ITS)?

Il datore di lavoro può procedere con il licenziamento per giusta causa, poiché l'interruzione del percorso formativo configura un notevole inadempimento, da parte del lavoratore, degli obblighi contrattuali discendenti dal rapporto di lavoro.

9. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro?

Il piano formativo individuale (PFI) può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando il titolo da acquisire al termine del percorso. Il piano formativo individuale aggiornato deve essere poi condiviso e sottoscritto nuovamente tra i soggetti (ITS, datore di lavoro / impresa ed apprendista).

10. La formazione prevista nel percorso di studi deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro?

No, la formazione è svolta all'interno dell'orario di lavoro previsto dal contratto di apprendistato. Il monte ore totale indicato nel contratto è strutturato in tre componenti: formazione esterna in ITS, formazione interna in impresa, e ore di lavoro in base al ruolo e alle mansioni assegnate all'apprendista.

11. Quale è l'orario di lavoro dell'apprendista?

L'orario di lavoro degli apprendisti è regolato dalla contrattazione collettiva di riferimento: le ore di formazione interna ed esterna sono da computare all'interno dell'orario di lavoro. L'attività di lavoro "vera e propria" dell'apprendista deve essere compatibile con l'assolvimento degli obblighi formativi previsti dal percorso ITS.

12. Come si individua la retribuzione dell'apprendista?

Bisogna innanzitutto distinguere tra le diverse fasi dell'apprendistato. Per quanto riguarda la formazione esterna, di competenza dell'ITS, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione interna all'azienda, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari come minimo al 10% di quella spettante all'inquadramento di riferimento. Per le ore di lavoro, è necessario fare riferimento ai contratti collettivi che regolano la retribuzione degli apprendisti principalmente attraverso i criteri del sotto-inquadramento contrattuale o della percentualizzazione della retribuzione in base all'anzianità di servizio dell'apprendista.

13. Cosa succede in caso di malattia, infortunio o insorgenza di altra causa di sospensione involontaria del lavoro?

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, art. 42, comma 5, lettera g) prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in casi di sospensione ulteriore ai trenta giorni, demandando alla contrattazione collettiva il compito di regolare tale situazione.

14. È possibile siglare accordi di smart-working per il lavoratore in apprendistato di alta formazione e ricerca?

Sì, l'apprendistato di alta formazione e ricerca può svolgersi in modalità agile, purché vi sia un accordo individuale che disciplini contenuti, tempi e modi del lavoro agile che, com'è noto, è una modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato (ivi incluso l'apprendistato). È necessario comunque garantire l'adempimento del piano formativo individuale, prevedendo metodologie didattiche a distanza oppure concentrando le ore di formazione interna durante i giorni di lavoro svolti all'interno dell'azienda.

15. È possibile distaccare l'apprendista presso altra sede lavorativa?

Sì, così previsto dalla nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 17 gennaio 2019, n. 1118. A tal fine è necessario che l'ipotesi del distacco sia prevista nel piano formativo dell'apprendista e che vi sia un adeguato contemperamento tra l'interesse del distaccante con il (prevalente) interesse dell'apprendista a ricevere un'adeguata formazione. Il datore di lavoro rimane pertanto responsabile della formazione interna e il rapporto con il tutor aziendale prosegue senza soluzione di continuità (anche con la previsione del distacco del tutor medesimo). Inoltre, il distacco deve avere durata limitata e contenuta rispetto al periodo complessivo dell'apprendistato e può prevedersi che nell'accordo di distacco sia altresì previsto un referente aziendale nella sede del distaccarlo che si relazioni con il tutor aziendale e garantisca l'attuazione del piano formativo individuale.

16. Che cosa contiene il Dossier individuale?

Il Dossier deve contenere tutta la documentazione relativa all'apprendista tra cui: la documentazione generale, la documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti, le eventuali attestazioni ottenute durante il percorso, le indicazioni del tutor formativo e del tutor aziendale e le griglie di indicatori di trasparenza per la valutazione degli apprendimenti.

17. È possibile svolgere l'apprendistato in somministrazione?

Si, è espressamente previsto dall'articolo 42 comma 7 del D. Lgs. n. 81/2015. In caso di apprendistato in somministrazione i soggetti coinvolti saranno quattro: il lavoratore/apprendista, l'ITS, il datore di lavoro (l'ApL) e l'azienda utilizzatrice.

18. Cosa succede al termine della fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Possono verificarsi due situazioni. Nel primo caso, in base alle previsioni dell'articolo 42, comma 4 del D. Lgs. 81/2015, entrambe le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Nel caso in cui entrambe le parti siano concordi, il rapporto prosegue automaticamente come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato regolato da un contratto a tutele crescenti.

19. Gli apprendisti di terzo livello possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale?

Sì, ai sensi dell'art. 2, d. lgs. n. 148 del 2015, così come modificato dall'art. 1, legge 30 dicembre 2021, n. 234, anche gli apprendisti di c.d. terzo livello possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale, precedentemente previsti per i soli contratti di apprendistato professionalizzante.

20. È possibile stipulare due contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca consecutivi?

Sì. È possibile stipulare due contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca consecutivi sia nella stessa impresa, che in imprese diverse, previa conclusione del periodo formativo inizialmente definito. A titolo esemplificativo, è possibile attivare un contratto di apprendistato di ricerca al termine di un contratto di apprendistato di alta formazione per il conseguimento di un diploma ITS. È necessario attivare un nuovo contratto di apprendistato, assicurandosi che gli obiettivi formativi e i titoli di studio da conseguire siano diversificati e che ciò emerga adeguatamente dai piani formativi individuali allegati.

21. È possibile stipulare due contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca consecutivi?

Sì. È possibile stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante al termine del contratto di apprendistato di alta formazione. In tal caso è necessario concludere il precedente rapporto di lavoro e avviare il secondo assicurandosi che gli obiettivi formativi siano diversi rispetto a quelli previsti per il primo e che ciò emerga adeguatamente dai piani formativi individuali allegati.

22. Come avviene il raccordo tra figura contrattuale e figura professionale in uscita dal percorso di studi ITS?

Non esiste, nei fatti, una norma che colleghi automaticamente la figura contrattuale dell'apprendista a quella prevista in uscita dal titolo ITS. Il punto di congiunzione tra le due realtà è il Piano Formativo Individuale: la formazione interna e in impresa deve essere in grado di fornire le competenze che sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi previsti dal percorso ITS.

23. Esiste un limite massimo di apprendisti di terzo livello che ciascun datore di lavoro può assumere?

Ai sensi dell'art. 42, co. 7 del d. lgs. 81/2015, un datore di lavoro può assumere un numero di apprendisti (di qualsiasi tipologia) fino a quando non è superato il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori ordinari. Nei casi di datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, il rapporto è invece pari al 100%.

24. L'apprendista ha diritto a straordinari, premi di risultato e welfare aziendale?

Con riguardo a questi istituti la disciplina di riferimento è contenuta nei contratti collettivi.

25. L'azienda che attiva un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ha l'obbligo di versare un corrispettivo a favore dell'ITS coinvolto nel percorso?

Non sussiste nessun obbligo da parte dell'azienda nel versare un corrispettivo all'ITS ma si rimanda ad accordi stipulati tra le parti.

26. Il datore di lavoro è responsabile dell'assolvimento della formazione esterna dell'apprendista presso l'ITS?

Fatto salvo che il discrimine principale per misurare l'adempimento formativo, lato ITS, è il conseguimento del titolo di studio e non il numero di ore di formazione effettivamente svolto, il primo responsabile dell'erogazione delle ore di formazione presso l'istituzione formativa è quest'ultima. L'azienda, dal suo lato, oltre la responsabilità della formazione interna, ha comunque l'onere di monitorare l'andamento del percorso di studi per il tramite del tutor aziendale (in collaborazione con il tutor formativo).

27. Quali sono le conseguenze dell'inadempimento formativo da parte del datore di lavoro?

Innanzitutto, ove l'inadempimento emerga da attività ispettive, il datore di lavoro, se responsabile esclusivo dell'inadempimento, ha l'obbligo di versare, ai sensi dell'art. 47, co. 1, d. lgs. 81/2015, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale (di destinazione) dell'apprendista maggiorata del 100%, salvo che l'inadempimento non sia tra da impedire la finalità del contratto e sia rimediabile. Inoltre, in sede di contenzioso giudiziale, il giudice può accertare la natura di rapporto di lavoro subordinato ordinario e dichiarare pertanto la sussistenza di un contratto a tempo indeterminato tra il datore di lavoro e apprendista.

2. I benefici e gli incentivi dedicati all'apprendistato di alta formazione e ricerca

Quanto costa assumere un apprendista di alta formazione e ricerca?

Per rispondere a questa domanda è necessario ripercorrere brevemente i diversi elementi che, ad oggi, concorrono ad incentivare questa tipologia contrattuale.

Alcuni benefici sono previsti dalla stessa normativa dell'apprendistato e sono presentati nel paragrafo successivo, "il sistema incentivante".

Ci sono poi veri e propri incentivi correlati all'assunzione di apprendisti, che sono invece approfonditi nei paragrafi successivi.

1. Il sistema incentivante

I benefici dedicati all'apprendistato possono essere raccolti in diverse tipologie: esistono benefici economici, normativi e contributivi.



Benefici economici

Una prima tipologia di benefici riguarda il salario di un apprendista. Nel caso di apprendistato di alta formazione e ricerca, è infatti previsto che:

- Per le ore di formazione interna, svolte sotto la responsabilità dell'impresa, la retribuzione prevista è pari al 10% di quanto normalmente spettante;
- Per le ore di formazione esterna, svolte sotto la responsabilità dell'istituzione formativa (e cioè: le ore di "lezione" svolte presso l'Istituto Tecnologico Superiore), non è prevista retribuzione.
- Per le ore di lavoro in azienda, la normativa nazionale demanda alla contrattazione collettiva di individuare meccanismi di sottoinquadramento (fino a 2 livelli inferiore) o di percentualizzazione della retribuzione, tenendo come riferimento l'inquadramento previsto.

Sottoinquadramento e/o percentualizzazione?

Solo con l'approvazione del Testo Unico sull'Apprendistato (d.lgs. 167/2011) è stato definitivamente chiarito che i due meccanismi, quello di sottoinquadramento e quello di percentualizzazione, devono essere pensati come alternativi e non cumulabili.

In questo senso, ad oggi, è la contrattazione collettiva (attraverso i contratti collettivi nazionali di lavoro o agli accordi interconfederali) che indica quale dei due metodi seguire.

Ad esempio, l'accordo interconfederale stipulato da Confindustria, CGIL CISL e UIL il 18 maggio 2016, prevede che:

L'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno.

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno.

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

L'impatto dei benefici economici – Simulazione

Considerando l'esempio riguardante il calcolo della retribuzione, si prenda a riferimento un apprendista assunto al livello B1 del CCNL per l'industria metalmeccanica. Avremo di conseguenza una retribuzione annua pari a:

- **8.539,68 euro**, per il lavoratore assunto con apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento del Diploma ITS. 1.000 ore delle 1816 totali saranno dedicate alla formazione, 600 alla formazione esterna e 400 alla formazione interna.
- **18.123,68 euro**, per il lavoratore non apprendista

Nell'esempio richiamato, il risparmio connesso all'assunzione di un apprendista di alta formazione e ricerca rispetto ad altra tipologia contrattuale è superiore al 50%.



Benefici normativi

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato (di qualsiasi livello) non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo e quindi per la durata stabilita dal contratto di apprendistato, nella base di calcolo utilizzato per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Ad esempio, gli apprendisti non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione delle assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili, o quelle per i licenziamenti.



Benefici contributivi

I benefici contributivi riguardanti l'apprendistato (di qualsiasi livello) si diversificano in base alla dimensione dell'azienda coinvolta: in questo senso, viene di seguito presentato il regime contributivo generale e successivamente quello speciale per aziende che occupano fino a 9 dipendenti.

Regime contributivo generale

A carico del datore di lavoro			A carico del lavoratore	
L. 296/2006	Ass. contro infortuni e malattie professionali (INAIL)	0,30%	Art. 21 L. 41/1986	5,84%
	Fondo pensioni lavoratori dipendenti (INPS)	9,01%		
	Indennità economica di malattia (INPS)	0,53%		
	Indennità economica di maternità (INPS)	0,05%		
	Cassa unica assegni familiari (INPS)	0,11%		
Art. 26 L. 927/2012	NASpl	1,31%	/	/
Circ. MLPS 140/2012	Contributo per disoccupazione involontaria	0,30%	/	/
Totale		11,61%		5,84%

Regime contributivo speciale (per aziende fino a 9 dipendenti)

A carico del datore di lavoro		1° - 12° mese	13° - 24° mese	Dal 25° mese
L. 296/2006	Ass. contro infortuni e malattie professionali (INAIL)	0,04%	0,09%	0,30%
	Fondo pensioni lavoratori dipendenti (INPS)	1,35%	2,70%	9,01%
	Indennità economica di malattia (INPS)	0,08%	0,16%	0,53%
	Indennità economica di maternità (INPS)	0,01%	0,02%	0,05%
	Cassa unica assegni familiari (INPS)	0,02%	0,03%	0,11%
Art. 26 L. 927/2012	NASpl	1,31%	1,31%	1,31%
Circ. MLPS 140/2012	Contributo per dis. involontaria	0,30%	0,30%	0,30%
Totale		11,61%	3,11%	4,61%
				11,61%

Il regime contributivo speciale si applica ai soli contributi in capo al datore di lavoro, mentre quelli in capo al lavoratore rimangono gli stessi del regime contributivo generale.

È inoltre importante ricordare che **questi benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 12 mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato** (come indicato dall'art. 47 c. 7 D.lgs. 81/2015).

Il ticket di licenziamento e l'apprendistato di alta formazione

Il ticket di licenziamento, a differenza di quanto previsto per l'apprendistato di primo livello che per espressa previsione dell'art. 32, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 150/2015 ne è esonerato, è previsto anche per l'apprendistato di alta formazione, in caso di recesso del datore di lavoro per "giusta causa" o "giustificato motivo" durante il periodo di apprendistato, nonché nei casi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, solo qualora sia il datore di lavoro a recedere dal contratto di apprendistato, durante o al termine del periodo di formazione, tale contributo sarà dovuto, come spiegato dalla circolare Inps n. 40 del 19 marzo 2020.

Per quanto riguarda ancora le agevolazioni fiscali, è importante ricordare che le **spese sostenute per gli apprendisti** (i salari, i contributi, gli oneri sociali e il TFR, ad esempio) sono escluse dal calcolo della base imponibile **dell'IRAP** (imposta regionale sulle attività produttive).

Inoltre, per i contratti di apprendistato stipulati dopo il 1° gennaio 2015 valgono le **medesime deduzioni ai fini IRAP dei contratti a tempo indeterminato**.

Come calcolare gli oneri previdenziali e assistenziali?

L'orario di lavoro di un apprendista (comprensivo delle ore di formazione esterna e interna) è pari a 37 ore settimanali. Su quali ore è necessario calcolare gli oneri previdenziali e assistenziali?

Il criterio è fornito dal Ministero del Lavoro che, con interpello n. 22 del 11 agosto 2016, ha specificato che il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro deve essere necessariamente individuato nella retribuzione ulteriormente ridotta per gli apprendistati di primo e di terzo livello, secondo la disciplina legale o in base alle diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento. Per le ore di formazione esterna, invece, essendo il datore di lavoro del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, non è obbligato al versamento contributivo, non potendosi neanche – come evidenziato nello stesso interpello dal Ministero – «ritenere configurabile un diritto all'accREDITamento di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria».

Quindi la retribuzione su cui effettuare il calcolo riguarderà la retribuzione effettivamente corrisposta, e sarà quindi parametrata, per le ore di lavoro, a quanto corrisposta sulla base del sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione e, per le ore di formazione interna, al 10% di quanto spettante. Nulla è invece dovuto, sotto il profilo contributivo, per le ore di formazione esterna non retribuite. Nel caso di condizioni di migliore favore previste in sede di contrattazione individuale o dalla contrattazione collettiva, gli oneri saranno comunque sempre da parametrare sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta

La contribuzione per CIGO, CIGS, FIS e Fondi di solidarietà

Nel caso in cui gli apprendisti (di ogni livello) siano assunti presso datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la contribuzione generale e speciale richiamata nelle tabelle precedenti è incrementata, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo CIGO/CIGS, nella misura prevista dalla circolare INPS 76/2022; e in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei fondi di solidarietà di cui al titolo II del d.lgs. 148/2015, la contribuzione è incrementata anche della relativa contribuzione di finanziamento (vedi anche il messaggio INPS 3112/2016).

Ad esempio, per quanto riguarda le integrazioni salariali ordinarie (CIGO), le contribuzioni dovute sono riprese nella tabella di seguito:

	Industria	Edilizia industria e artigianato	Lapidei industria e artigianato	Impiegati e quadri Lapidei industria e artigianato
Imprese fino a 50 dipendenti	1,7%	4,7%	3,3%	1,7%
Imprese oltre 50 dipendenti	2%	4,7%	3,3%	2%

Per approfondire questi aspetti, e controllare la contribuzione dovuta anche nei casi di CIGS, FIS, e Fondi di solidarietà, si rimanda alla già citata circolare INPS 76/2022.

2. Incentivi nazionali

Al regime previdenziale e assicurativo sopra illustrato si affiancano anche veri e propri incentivi legati all'assunzione di apprendisti.

Questi incentivi sono frequentemente contenuti nelle Leggi di Bilancio annuali (come i primi due di seguito presentati) o, più raramente, in altre leggi dedicate (come nel caso del terzo di seguito presentato).

Per poter verificare costantemente di quali incentivi è possibile fruire in un determinato tempo, data la mancanza dell'operatività del repertorio nazionale dedicato agli incentivi all'assunzione, si consiglia di fare riferimento al database realizzato da ANPAL Servizi, accessibile al seguente indirizzo: <https://www.anpal.gov.it/repertorio-nazionale-degli-incentivi>
Inoltre, dato che tali incentivi necessitano, per la loro concreta fruizione, di indicazioni fornite dall'INPS contenenti istruzioni operative su come applicarli, è sempre opportuno fare una verifica tra le circolari e i messaggi dell'Ente, utilizzando come parola chiave "giovani" o, meglio ancora, "apprendistato".

Tra gli incentivi nazionali, si segnalano:

Incentivo giovani "studenti"

L'esonero dedicato all'assunzione di giovani under-30 (articolo 1, comma 108 della legge 27 dicembre 2017, n. 205), che verrà poi presentato, è elevato nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro:

- **attività di alternanza scuola-lavoro** pari almeno al 30% delle ore di alternanza (articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107), ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi leFP (capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226),

ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS (capo II del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008), ovvero pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari e, in mancanza del monte ore, pari almeno al 30% del numero dei crediti formativi;

- **periodi di apprendistato cd. di primo livello** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- **periodi di apprendistato cd. di terzo livello**, di alta formazione e ricerca. In questo caso, l'assunzione a tempo indeterminato deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro 6 mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Esonero giovani under-30

L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori), ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni di precedenti rapporti a termine di soggetti che non abbiano compiuto 30 anni di età alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato e che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro (eventuali periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione).

L'esonero contributivo spetta, per una durata massima di **36 mesi**, nella misura del 50% sui complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di importo pari a **3.000** euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero si applica per un periodo massimo di **12 mesi**, nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto 30 anni di età alla data della prosecuzione.

Riferimento: art. 1, cc. 100-108 e 113-114, legge 27 dicembre 2017, n. 205 e circolare INPS 40/2018

I due incentivi dedicati ai giovani e qui richiamati sono, evidentemente, tra loro alternativi.

Un datore di lavoro che ha già assunto un apprendista di alta formazione e ricerca potrà, evidentemente, godere del primo incentivo, dedicato a coloro che assumono giovani che hanno svolto presso la medesima azienda percorsi di apprendistato di alta formazione.

Il secondo incentivo, invece, dedicato ai giovani under-30, è da applicarsi nel caso di conferma in servizio di contratti di apprendistato professionalizzante.

Nel caso di conferma in servizio di un apprendista in somministrazione, sarà il titolare del rapporto di lavoro (e quindi l'agenzia del lavoro) a godere dell'incentivo. Nel caso in cui, al termine del periodo di apprendistato in somministrazione, sia l'azienda utilizzatrice ad assumere direttamente il giovane, sarà lei a poter godere dell'incentivo.

Incentivi per l'assunzione di percettori dell'Assegno di Inclusione

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di Inclusione mediante contratto di apprendistato, anche di alta formazione e ricerca, è riconosciuto per ciascun lavoratore -con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL- e per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Riferimento: legge 3 luglio 2023, n. 85 di conversione del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48

3. Incentivi regionali

Ulteriori incentivi dedicati all'apprendistato di alta formazione possono essere messi a disposizione dalle Regioni, attraverso diversi strumenti.

Anche il programma nazionale Garanzia Giovani è declinato a livello regionale: per questo motivo, una rassegna ragionata degli incentivi disponibili dovrà prendere in considerazione anche quanto previsto da questa misura, con particolare riferimento alla recente Fase II del programma.

È inoltre opportuno segnalare che, frequentemente, gli incentivi regionali non sono dedicati alle imprese ma alle istituzioni formative coinvolte.

Sotto il profilo metodologico, è opportuno controllare:

- Sul sito della regione selezionata, se dispone di una sezione dedicata agli incentivi accessibili e in generale alle misure di sostegno all'occupazione e alla formazione;
- Sul portale regionale di Garanzia Giovani, per controllare l'eventuale disponibilità di forme di supporto previste anche da questa misura, che è diversamente declinata da Regione a Regione;
- Sul database realizzato da ANPAL Servizi, accessibile al seguente indirizzo: <https://www.anpal.gov.it/repertorio-nazionale-degli-incentivi>
- Sulla banca dati di Italia Lavoro, cercando la parola "apprendistato", preferendo il monitoraggio delle normative regionali. La banca dati è accessibile al seguente indirizzo: <http://bancadati.italialavoro.it/bdds/Prodotti.action?name=DOCUMENTA>

Regione Marche - Garanzia Giovani



L'obiettivo della misura è quello di realizzare l'inserimento lavorativo dei giovani attraverso l'attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in apprendistato, o di un contratto di somministrazione. È quindi anche ricompreso l'apprendistato di alta formazione.

L'incentivo è riconosciuto a fronte dell'inserimento lavorativo del giovane attraverso l'attivazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, in apprendistato, o di un contratto di somministrazione.

Nel caso dell'apprendistato di alta formazione, il contributo è riconosciuto in base al profiling del soggetto coinvolto e va da un ammontare pari a 1500 euro fino a 3000 euro.

Riferimenti: DDPF 632/2020, PON GARANZIA GIOVANI: Misura 3 - DGR n. 255/2019 per l'attuazione dell'iniziativa europea "NUOVA GARANZIA GIOVANI": Avviso pubblico Accompagnamento al Lavoro – Misura 3

Regione Sicilia



Un altro esempio è quello della Regione Sicilia che, anch'essa con risorse a valere sui fondi di Garanzia Giovani, prevede incentivi per gli apprendisti che frequentano corsi ITS fino a 6.000 euro all'anno per la copertura delle seguenti attività: progettazione percorso individualizzato; accompagnamento agli apprendimenti (Tutoraggio); formazione addizionale ed individualizzata alla formazione ordinaria; valutazione degli apprendimenti; tutoraggio aziendale; costo di iscrizione, contributi aggiuntivi relativi ai servizi di tutoraggio personalizzato.

Riferimenti: DDG n. 2117/2022, AVVISO PUBBLICO, Costituzione del Catalogo Formativo per l'Apprendistato di Alta Formazione e di Ricerca della Regione Siciliana e Misura 4.C "Apprendistato per l'Alta Formazione e Ricerca" – Garanzia Giovani 2° fase.

Il “sistema duale”

Confusione può nascere nel momento in cui si intercettino aiuti destinati alla promozione del sistema duale.

È opportuno quindi sottolineare come l'apprendistato duale (cioè di primo e terzo livello) non corrisponda al sistema duale: quest'ultimo è piuttosto una sperimentazione, avviata nel 2015, mirante a promuovere la diffusione dell'alternanza rafforzata e dell'apprendistato di primo livello presso gli istituti di formazione professionale regionali. Non riguarda quindi gli ITS (a meno che attivino corsi IFTS, e solo per questi) e non riguarda l'apprendistato di alta formazione.

La sperimentazione è stata rifinanziata con fondi del PNRR per 600 milioni e nell'estate del 2022 il Ministero del Lavoro ha emanato specifiche linee guida per l'utilizzo di tali risorse per l'ulteriore rafforzamento del sistema duale.

Alcune amministrazioni regionali hanno utilizzato queste risorse anche per potenziare l'apprendistato di alta formazione, ma comunque in bandi e avvisi dove il riferimento all'apprendistato di terzo livello era esplicito.

Operativamente, quindi, nella ricerca di incentivi dedicati all'apprendistato di alta formazione si consiglia di non considerare quelli espressamente dedicati al “sistema duale”, se non ricompresi da quelli ottenuti in esito ad una mappatura, per parole chiave, dedicata all'apprendistato di alta formazione e ricerca.



Regione Lombardia

Regione Lombardia, ad esempio, ha emanato un avviso che finanzia il servizio di accompagnamento al lavoro e il servizio di formazione esterna, attraverso un piano di intervento personalizzato (PIP) destinato ai giovani apprendisti. L'intervento è rivolto ai giovani assunti con contratto di apprendistato di primo o terzo livello.

Il valore di ogni singolo PIP per i percorsi ITS è composto di 3.000,00 euro per servizio di accompagnamento al lavoro e di 4.900,00 euro per il servizio di formazione esterna.

Riferimenti: DDS 17318 - Avviso pubblico per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di primo livello e di terzo livello in its (ai sensi dell'art. 43 e dell'art. 45 del d.lgs. 81/2015) a valere sul PNRR (missione 5.c1., investimento 1.4 "sistema duale") e su altre risorse - anno formativo 2022/2023.

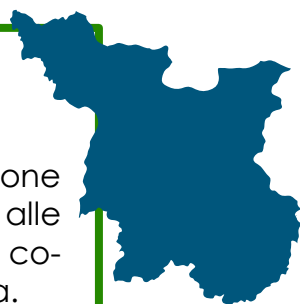
Regione Piemonte

Regione Piemonte, storicamente attenta alla promozione dell'apprendistato di alta formazione, riconosce incentivi alle istituzioni formative coinvolte per la realizzazione di attività di co-progettazione, coordinamento scientifico e formazione esterna.

Tutte le attività previste per i servizi finanziabili devono costituire attività a carattere addizionale rispetto alle attività programmate nell'ambito della formazione finanziata da fonti ordinarie e rappresentare un effettivo valore aggiunto rispetto a queste ultime e devono essere svolte in presenza.

Le risorse destinate ammontano ad un massimo di 4.600 euro per ogni apprendista che frequenta i corsi di un Istituto Tecnologico Superiore.

Riferimenti: D.D. 114/2022 - Programma Regionale FSE+ 2021-2027 – Approvazione dell'Avviso pubblico 2022-2024 per l'individuazione e la gestione dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.



Regione Campania



Regione Campania è intenzionata a promuovere l'apprendistato di alta formazione e ricerca mettendo a disposizione un pacchetto di incentivi a supporto della sua diffusione variegato, intervenendo con diversi strumenti:

- Buono Formativo per la progettazione ed erogazione di attività formative e tutoraggio individuale addizionale alle attività di tutoraggio e alla formazione ordinamentale prevista dal percorso di studio intrapreso dal giovane, nell'ambito di percorsi individualizzati e della formazione esterna. (almeno 96 ore annue per ciascun percorso);
- Attività formative individualizzate in affiancamento/tutoraggio nell'ambito della formazione interna. Collaborazione alle attività di progettazione, valutazione e monitoraggio degli apprendimenti;
- Accompagnamento al lavoro;
- Contributo, una tantum, per la prosecuzione del rapporto di lavoro (Alle imprese/datori di lavoro che al termine del percorso formativo in apprendistato di alta formazione e di ricerca, senza soluzione di continuità, proseguono il rapporto di lavoro intrapreso, potrà essere riconosciuto un contributo una tantum dell'importo massimo di € 7.000,00 in caso di contratto full time e di € 3.000,00 in caso di part time con un orario non inferiore al 50% di quello previsto per i contratti a tempo pieno.

Riferimenti: D.G.R. 664/2017 - Potenziamento e promozione della formazione e del lavoro per il sostegno e l'implementazione dei contratti di apprendistato in Campania

4. Altri incentivi

Anche la bilateralità riconosce forme di sostegno all'assunzione di apprendisti.

È quindi sempre opportuno verificare la presenza di eventuali prestazioni e incentivi riconosciuti dagli enti bilaterali e dai fondi interprofessionali a cui aderisce l'azienda.

Ad esempio, il fondo Forma.Temp, il fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione, finanzia la formazione (interna ed esterna) degli apprendisti "duali", cioè di primo e terzo livello, se non altrimenti finanziata.

Inoltre, prevede per l'agenzia del lavoro titolare del rapporto di lavoro di richiedere, oltre al finanziamento della formazione, anche un sostegno per l'"Accompagnamento al lavoro" dell'apprendista, pari a:

- 1.500 euro per singolo lavoratore assunto in apprendistato di I livello
- 3.000 euro per singolo lavoratore assunto in apprendistato di III livello

Questo finanziamento è da intendersi quale contributo una tantum per il riconoscimento, nelle fasi di scouting, delle attività finalizzate alla personalizzazione e progettazione del contratto di apprendistato duale in somministrazione in coerenza con i fabbisogni di professionalità delle imprese.

Un altro esempio di "sostegni" riconosciuti dalla bilateralità nei confronti dell'apprendistato duale è quello offerto dall'Ente Bilaterale Artigiano del Veneto (EBAV) per le imprese che integrano il DVR, riconoscendo il 50% dei costi sostenuti, per un massimo erogabile di 240 euro una tantum per azienda.

Le misure di supporto offerte dalla bilateralità all'apprendistato duale sono quindi variegata e diversificate, e ogni impresa deve quindi controllare attentamente cosa eventualmente previsto dagli enti a cui afferisce.

3. La normativa regionale dedicata all'apprendistato. Una mappatura

Abruzzo	<u>D.G.R. n. 867 del 20 dicembre 2016 – Linee Guida per la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato</u>
Basilicata	<u>D.G.R. n. 431 del 26 aprile 2016 – Recepimento e adeguamento della disciplina regionale in materia di apprendistato – Disciplina dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, ai sensi del decreto legislativo 15</u>
Calabria	<u>D.G.R. n. 213 del 13 giugno 2016 - Proposta di recepimento del Decreto legislativo n. 81/2015 e decreto Interministeriale sugli standard formativi dell'Apprendistato del 12 ottobre 2015</u>
Campania	<u>D.G.R. n. 522 del 27 settembre 2016 – Approvazione linee guida in materia di formazione per il lavoro: disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 e del D.M. 12 ottobre</u>
Emilia-Romagna	<u>D.G.R. n. 963 del 21 giugno 2016 – Disciplina di attuazione dell'apprendistato ai sensi del D. lgs 81/2015 e del decreto interministeriale 12/10/2015</u>

Friuli Venezia-Giulia	<u>D.G.R. n. 467 del 25 marzo 2016</u> – <u>D.lgs. 81/2015 – Promozione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca – Approvazione schema d'intesa Parti sociali e Istituzioni formative</u>
Lazio	<u>D.G.R. n. 123 del 21 marzo 2017</u> – <u>Approvazione del regolamento regionale recante “Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato”</u>
Liguria	<u>D.G.R. n. 1045 del 5 agosto 2013</u> – <u>Approvazione protocollo d'intesa relativo alla disciplina regionale in materia di apprendistato di alta formazione</u>
Lombardia	<u>D.G.R n. 4676 del 23 dicembre 2015</u> <u>“Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato”</u>
Marche	<u>D.G.R. n. 1044 del 12 settembre 2016</u> – <u>Approvazione schema di accordo tra Regione Marche e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro le università, Fondazioni ITS e l'Ufficio scolastico Regionale per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca secondo le disposizioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 15/6/2015 e del Decreto Interministeriale del 12/10/2015</u>
Molise	<u>D.G.R. n. 294 del 1 settembre 2021</u> – <u>Recepimento del Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015 e degli accordi in conferenza Stato-Regioni e in conferenza delle regioni e delle pp.aa.</u>

<p>Piemonte</p>	<p><u>D.G.R. n. 8-2309 del 20 novembre 2020</u> <u>"Apprendistato – Disciplina degli standard formativi, criteri generali per la realizzazione dei percorsi e aspetti contrattuali"</u></p>
<p>Provincia autonoma di Bolzano</p>	<p><u>Legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, così come modificata dalla legge 15 aprile 2016, n. 7</u></p>
<p>Provincia autonoma di Trento</p>	<p><u>D.G.P. n. 286 del 20 marzo 2020 -</u> <u>Approvazione dello schema di integrazione del Protocollo d'intesa in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione</u></p> <p>Protocollo d'intesa in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (di cui all'art. 43 del D. lgs. 15 giugno 2015 n° 81) e apprendistato di alta formazione e ricerca (di cui all'art. 45 del D.lgs. 15 giugno 2015 n° 81) sottoscritto tra la Provincia Autonoma di Trento e le Parti sociali in data 19 agosto 2016</p>

Puglia	<p><u>Legge Regionale 19 giugno 2018, n. 26 - Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di "Bottega scuola" e D.G.R. 21 dicembre 2018, n. 2433 - Linee Guida sull'apprendistato ai sensi dell'art. 9 della Legge regionale 19 giugno 2018, n. 26 "Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di "Bottega scuola"</u></p> <p>-</p>
Sardegna	<p><u>Accordo quadro sull'apprendistato di alta formazione e ricerca dell'11 dicembre 2012</u></p>
Sicilia	<p><u>Decreto Interassessorale n. 3082 del 20 giugno 2016 – Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato</u></p>
Toscana	<p><u>D.G.R. n. 1408 del 27 dicembre 2016 – Modalità operative per la realizzazione dei percorsi in apprendistato nel Sistema Duale di cui al D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81</u></p>
Valle d'Aosta	/

Veneto

[D.G.R. n. 1050 del 29 giugno 2016 – Ratifica degli Accordi tra Regione del Veneto, Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto e Parti sociali per la disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato ai sensi degli artt. 43 e 45 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e del Decreto interministeriale 12/10/2015](#)

4. Formulari (protocollo, contratto, PFI)

I seguenti formulari di **contratto, protocollo formativo e piano formativo individuale** possono rappresentare uno strumento utile per quelle Fondazioni ITS Academy che vogliono attivare percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca. Essi contengono tutti gli elementi essenziali per “fare apprendistato” e possono essere personalizzati in base alle specifiche dei percorsi progettati da datore di lavoro e istituzione formativa (ITS Academy).

Schema di
CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE
(Specificare per “Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate” o “Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate” ai sensi dell’art. 5, comma 2, della Legge n. 99/2022”)
(ex art. 45, d.lgs. n. 81/2015)

Prima di procedere alla stesura di un contratto individuale di apprendistato di alta formazione occorre verificare la piena operatività della normativa nazionale, regionale e della contrattazione collettiva di riferimento.

Tutte le normative regionali sono consultabili al sito www.fareapprendistato.it, attraverso la banca dati “Normativa”.

Per quanto concerne, invece, l’adeguamento del settore di riferimento occorre verificare se le novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 siano state recepite tramite appositi accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva nazionale.

Considerate le diverse finalità del contratto di apprendistato di III livello si consiglia di specificare a partire dall’intestazione a quale titolo di studio esso risulta essere finalizzato.

Si ricorda che prima di procedere alla stesura del contratto occorre che datore di lavoro e istituzione formativa abbiano firmato e condiviso il protocollo richiesto dal d.m. 12 ottobre 2015, e aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L’interpello n. 4/2013 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prevede la possibilità, in assenza della disciplina specifica per l’apprendistato di I livello all’interno del contratto collettivo nazionale applicato, di rimandare alla contrattazione del settore di riferimento affine.

In caso di mancato recepimento, è dunque possibile fare riferimento alle disposizioni precedentemente contenute nel d.lgs. n. 167/2011, se richiamate nel CCNL applicato e se non risultano incompatibili con le disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2015, oppure rimandare alla regolamentazione contrattuale di un settore affine.

..... [Datore di lavoro], in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra
....., nato/a a (PROVINCIA), il .../.../....., con sede legale in
..... (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F. e partita IVA
..... (Datore di lavoro),

E

..... [Apprendista], nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., residente in
..... (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F.
(Apprendista),

L'individuazione delle premesse è funzionale a evidenziare una corretta identificazione delle fonti normative e contrattuali che disciplinano l'istituto.

Se si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine in quanto il contratto collettivo nazionale non disciplina l'apprendistato di III livello, occorre esplicitarlo in premessa.

In caso di mancata copertura da parte della contrattazione collettiva nazionale o da parte di accordi interconfederali, è possibile anche far riferimento al TU dell'apprendistato.

PREMESSO CHE

- l'apprendistato di alta formazione è disciplinato dall'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 e dal d.m. 12 ottobre 2015;
- allo stato attuale Regione con la [*indicare la disciplina regionale vigente*] ha provveduto ad adeguare la propria normativa regionale in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015 e nel d.m. 12 ottobre 2015;
- l'accordo interconfederale [*oppure: «il contratto collettivo nazionale»*] siglato il da ha provveduto ad adeguare la disciplina dell'apprendistato di alta formazione alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015 e nel d.m. 12 ottobre 2015;

L'individuazione delle premesse è funzionale a evidenziare una corretta identificazione delle fonti normative e contrattuali che disciplinano l'istituto.

Se si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine in quanto il contratto collettivo nazionale non disciplina l'apprendistato di III livello, occorre esplicitarlo in premessa.

In caso di mancata copertura da parte della contrattazione collettiva nazionale o da parte di accordi interconfederali, è possibile anche far riferimento al TU dell'apprendistato.

in data è stato siglato il protocollo per l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione, ai sensi del d.m. 12 ottobre 2015 e della disciplina regionale contenuta nella [*indicare la disciplina regionale vigente*], tra [*Datore di lavoro*] e [*Istituzione formativa*];

È bene esplicitare in premessa al contratto gli estremi della sottoscrizione del protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa che deve avvenire precedentemente alla stesura del contratto di lavoro.

Il protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi.

CONVENGONO

1. VALORE DELLE PREMESSE E DEGLI ALLEGATI

1.1. Le premesse al contratto, e i documenti richiamati e allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e formano con esso pattuizione espressa.

2. OGGETTO E QUALIFICA

2.1. Il/La Sig./Sig.ra [Apprendista] è assunto/a da [Datore di lavoro] con contratto di apprendistato di alta formazione ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 e della [indicare la disciplina regionale vigente].

2.2. Il contratto di apprendistato è finalizzato al conseguimento del titolo di Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate / Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate in..... Al termine del periodo di apprendistato, il/La Sig./Sig.ra [Apprendista] consegnerà la qualifica di riconducibile al livello ... del CCNL

È bene indicare il titolo di studio e la qualifica contrattuale che l'apprendista consegnerà al termine del suo percorso di formazione.

Il titolo di "Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate" si ottiene, in base all'art. 5, primo comma, lettera a) della Legge n.99/2022, al termine di percorsi formativi di quinto livello EQF, che hanno la durata di quattro semestri, con almeno 1.800 ore di formazione, corrispondenti al quinto livello del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2017/C 189/03 del Consiglio, del 22 maggio 2017

Il titolo di "Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate" si ottiene, in base all'art. 5, primo comma, lettera a) della Legge n.99/2022, al termine di percorsi formativi di sesto livello EQF, che hanno la durata di sei semestri, con almeno 3.000 ore di formazione, corrispondenti al sesto livello del citato Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente.

3. DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO E PATTO DI PROVA

3.1. L'assunzione decorre dal .../.../.....

3.2. La fase formativa, ovvero il periodo di apprendistato, avrà la durata di ... mesi e si concluderà il .../.../..... compreso.

La durata minima del contratto di apprendistato di alta formazione è fissata in 6 mesi. Per quanto riguarda le durate massime occorre fare riferimento alle indicazioni della normativa regionale.

In assenza delle regolamentazioni regionali, la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa alla disciplina del d.m. 12 ottobre 2015 o, dove presenti, ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3.3. Alla scadenza della fase formativa di detto contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a ... giorni, decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Per tutta la durata dell'apprendistato il datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo, pena l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Durante il periodo di preavviso, come già previsto dalla l. n. 92/2012, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

3.4. Se nessuna delle Parti esercita tale facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23/2015.

3.5. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3.6. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di [giorni/settimane/mesi di calendario lavorativi].

È consigliabile fare riferimento al periodo di prova come indicato nel CCNL di categoria riprendendo la relativa espressione testuale: ad es. «60 gg. di lavoro effettivo durante il quale ciascuna delle Parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso».

4. INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

4.1. Al termine del periodo di apprendistato, l'Apprendista sarà inquadrato al livello ... dell'inquadramento professionale previsto dal CCNL di riferimento.

4.2. La retribuzione dell'Apprendista sarà così costituita:

- I anno: retribuzione pari a euro lordi mensili;
- II anno: retribuzione pari a euro lordi mensili;
- III anno: retribuzione pari a euro lordi mensili.

4.3. Ai sensi dell'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, le ore di formazione esterna all'azienda non sono retribuite, mentre le ore di formazione interna all'azienda sono retribuite come minimo al 10% del valore della retribuzione spettante, a meno che la contrattazione collettiva di riferimento preveda diversamente.

Per il computo esatto della retribuzione il d.lgs. n. 81/2015 prevede che:

- le ore di formazione esterna non vengano retribuite;
- le ore di formazione interna vengano retribuite come minimo al 10% della retribuzione spettante;
- le ore rimanenti siano retribuite secondo il sotto-inquadramento o la percentualizzazione della retribuzione, in base alle indicazioni del contratto collettivo nazionale applicato.

I limiti fissati dalla normativa nazionale possono essere modificati dalla contrattazione collettiva o da appositi accordi interconfederali a cui è bene riferirsi.

Il datore di lavoro ha la facoltà di derogare alle previsioni contrattuali solo in melius.

5. FORMAZIONE

5.1. La formazione interna all'azienda – di competenza del Datore di lavoro – ed esterna – di competenza dell'Istituzione formativa – è erogata secondo quanto indicato dal piano formativo individuale allegato al presente contratto.

È possibile specificare il monte ore di formazione interna ed esterna all'azienda alla quale l'apprendista parteciperà. In base all'art. 5, comma 4, della Legge n. 99/2022, nei percorsi ITS gli stage aziendali e i tirocini formativi sono obbligatori almeno per il 35 per cento della durata del monte orario complessivo.

5.2. L'Istituzione formativa è tenuta a registrare la formazione nel Libretto formativo del cittadino ai sensi del d.lgs. n. 13/2013.

Il compito di registrare la formazione in capo all'istituzione formativa deriva dall'art. 46, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015. La registrazione della formazione non è contenuta nel dossier individuale dell'apprendista, il quale è destinato alla valutazione degli apprendimenti acquisiti.

6. TUTOR AZIENDALE E TUTOR FORMATIVO

6.1. Il Tutor aziendale è il/la Sig./Sig.ra

6.2. Il Tutor formativo è il/la Sig./Sig.ra

Il tutor aziendale, nominato dall'impresa, partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo e fornisce all'istituzione formativa ogni atto utile a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Il tutor aziendale può essere anche il datore di lavoro.

Il tutor formativo è indicato dalla istituzione formativa e ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti. Insieme al tutor aziendale collabora alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite.

7. LUOGO DI LAVORO

7.1. L'Apprendista è assegnato allo stabilimento/filiale/ufficio del Datore di lavoro sito a (PROVINCIA), in via, n. ..., CAP Resta inteso che il Datore di lavoro, nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati, potrà richiedere di svolgere l'attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e che l'Apprendista dichiara sin da ora la propria disponibilità in tal senso.

8. ORARIO DI LAVORO

8.1. L'orario di lavoro è [*indicazione dell'orario di lavoro, anche per relationem a quello normalmente praticato in azienda*]. Resta inteso che l'orario aziendale potrà essere modificato per esigenze organizzative.

9. SICUREZZA

9.1. Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro ed in particolare la disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2008 (c.d. TU sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni ed integrazioni. L'Apprendista si impegna ad uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

10. REGISTRAZIONI OBBLIGATORIE

10.1. Il Datore di lavoro dà atto che con l'assunzione l'Apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro tenuto ai sensi dell'art. 39 del d.l. n. 112/2008 (così come convertito dalla l. n. 133/2008) e successive modifiche ed integrazioni.

11. PRIVACY

11.1. Il Datore di lavoro dichiara che i dati relativi alla persona dell'Apprendista e, se del caso, dei suoi familiari saranno trattati ai sensi della normativa vigente ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro da intendersi in modo generale e con l'inclusione anche dei rapporti con enti previdenziali, assistenziali e con l'amministrazione finanziaria.

12. RISERVATEZZA ED OBBLIGO DI FEDELTÀ

12.1. Con la stipulazione del presente contratto l'Apprendista si impegna a seguire le più rigorose norme di riservatezza circa dati e notizie di cui potrà avere conoscenza in dipendenza, o anche solo in occasione, della esecuzione della attività lavorativa. L'Apprendista si impegna ad utilizzare tali dati e notizie nei limiti dello scopo per cui sono conferiti. È fatto divieto all'Apprendista di utilizzare in alcun modo o tempo, sotto alcuna forma e titolo, direttamente o per interposta persona le informazioni acquisite, sia durante il rapporto, sia successivamente.

12.2. Durante il rapporto di lavoro è fatto divieto all'Apprendista di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il Datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 2105 c.c. Alla cessazione, per qualsiasi causa, del presente contratto l'Apprendista si impegna a restituire ogni bene di proprietà del Datore di lavoro di cui abbia usufruito durante il rapporto di lavoro (ivi compresi, a titolo esemplificativo, elenchi telefonici, liste, manuali, materiale di addestramento, modulistica e documentazione tecnica, materiali e documentazione riservata che in qualsiasi modo riguardino il Datore di lavoro).

13. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

13.1. Il rapporto di apprendistato sarà regolato dalle norme di legge e dalla disciplina dell'apprendistato prevista dal CCNL

13.2. L'Apprendista con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice civile, nella l. n. 300/1970 e nel CCNL di riferimento del quale dichiara di prendere visione in estratto, unitamente alle norme disciplinari e al regolamento aziendale in allegato.

13.3. L'Apprendista si impegna ad attenersi al regolamento aziendale, come pure alle disposizioni interne e agli usi adottati in azienda. Gli usi aziendali si intenderanno conosciuti e accettati qualora l'Apprendista non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro il periodo di prova.

13.4. Le competenze di base e trasversali eventualmente acquisite dall'Apprendista potranno essere certificate secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni regionali.

14. CLAUSOLA FINALE

14.1. Per quanto qui non espressamente previsto, il presente rapporto sarà regolato dal CCNL applicato e richiamato al punto 2.2 del presente accordo e dalle norme di legge in materia di lavoro e previdenza ad esso applicabili.

14.2. Ad ogni effetto di legge, La informiamo che ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del d.lgs. n. 181/2000, e successive integrazioni e modificazioni, Le consegniamo copia del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997. Voglia restituirci l'unita copia del presente contratto sottoscritto in segno di integrale accettazione.

....., [luogo, giorno mese anno]

L'Apprendista

..... [firma]

Il Datore di lavoro – Legale rappresentante

..... [firma]

ALLEGATI E DOCUMENTI

- Piano formativo individuale
- Informativa sintetica sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro
- Informativa relativa al trattamento dei dati personali
- Copia del regolamento disciplinare aziendale
- Previdenza complementare e TFR

**Schema di
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
relativo all'assunzione in qualità di apprendista
(ex art. 45, d.lgs. n. 81/2015)
del/della Sig./Sig.ra**

Il PFI è predisposto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa e può essere modificato nel corso del rapporto di apprendistato, ferma restando la qualifica da ottenere al termine del percorso.

Un modello di piano formativo è quello allegato al d.m. 12 ottobre 2015, aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che qui si riporta. Tale prototipo può essere integrato e modificato da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

Il piano formativo costituisce il cuore del contratto di apprendistato di III livello. Le sue indicazioni vengono a disciplinare la formazione interna ed esterna all'azienda e sono indispensabili per un corretto calcolo della retribuzione.

**Sezione 1
DATORE DI LAVORO**

Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa interessata	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Fax	
Codice ATECO attività	
CCNL utilizzato	
RAPPRESENTANTE LEGALE	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
TUTOR AZIENDALE	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia di contratto	<input type="checkbox"/> Dipendente a tempo determinato (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Titolare/socio/familiare coadiuvante * La scadenza del contratto deve essere successiva alla scadenza del contratto di apprendistato.
Livello di inquadramento o oggetto dell'incarico	
Anni di esperienza	

Sezione 2
ISTITUZIONE FORMATIVA (Fondazione ITS Academy)

Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa di frequenza	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Rete di appartenenza (eventuale)	
RAPPRESENTANTE LEGALE	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
TUTOR FORMATIVO (redigente il piano formativo individuale)	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia di contratto	<input type="checkbox"/> Dipendente a tempo determinato (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Titolare/socio/familiare coadiuvante * La scadenza del contratto deve essere successiva alla scadenza del contratto di apprendistato.
Livello di inquadramento o qualifica	
Anni di esperienza	

Sezione 3 APPRENDISTA

DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome

Codice fiscale

Cittadinanza

Numero e scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Luogo e data di nascita

Residenza

Indirizzo e CAP
Comune e Provincia

Domicilio (se differente dalla residenza)

Indirizzo e CAP
Comune e Provincia

Telefono e Cellulare

E-mail

DATI RELATIVI AI PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

È bene ricordare come possono essere assunti in apprendistato di alta formazione i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Allo stesso modo, il possesso di uno dei tre titoli suddetti è obbligatorio per l'iscrizione ad un percorso ITS

Diploma di istruzione secondaria superiore (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)

Qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale e specializzazioni di IFTS (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)

Titoli di studio universitari, dell'AFAM, e ITS (tipologia, anni di conseguimento e istituto universitario)	
Ulteriori titoli di studio, qualificazioni professionali o attestazioni di ogni ordine e grado (tipologia, anno di conseguimento e istituto rilasciante)	
Percorsi di istruzione o formazione professionale di ogni ordine o grado non conclusi	
Ultima annualità di studio frequentata e anno di frequenza	
ULTERIORI ESPERIENZE	
Alternanza/tirocini/stage	Dal .../.../..... al .../.../..... presso Descrizione:
Apprendistato	Dal .../.../..... al .../.../..... presso Inquadramento e mansioni:
Lavoro	Dal .../.../..... al .../.../..... presso Inquadramento e mansioni:
Altro
VALIDAZIONE DI COMPETENZE DI INGRESSO*	
Descrizione delle modalità di erogazione del servizio di validazione	
Descrizione delle evidenze acquisite e delle valutazioni svolte	
Descrizione delle competenze validate	

Eventuale rideterminazione della durata del contratto e dei contenuti del percorso in considerazione delle competenze acquisite ovvero delle mansioni assegnate nell'ambito dell'inquadramento contrattuale	
---	--

* Per "individuazione e validazione delle competenze" in coerenza con il d.lgs. n. 13/2013 si intende il processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato a norma di legge, delle competenze acquisite dalla persona in un contesto formale, non formale e informale.

ASPETTI CONTRATTUALI	
Data di assunzione	.../.../.....
Tipologia di percorso	<input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di un Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) della Legge n.99/2022 o di un Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) della Legge n.99/2022 <input type="checkbox"/> Apprendistato per attività di ricerca (specificare)
Durata del contratto (in mesi)	
CCNL applicato	
Inquadramento contrattuale	In ingresso: A conclusione del contratto:
Mansioni	
Tipologia del contratto	<input type="checkbox"/> Tempo pieno <input type="checkbox"/> Tempo parziale (specificare)

Sezione 4
DURATA E ARTICOLAZIONE ANNUA
DELLA FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La sezione riportata va replicato per ciascuna annualità in cui l'apprendista è coinvolto in attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

Si tratta di un elemento particolarmente rilevante per l'apprendistato di III livello. L'articolazione della formazione, infatti, definisce le reciproche responsabilità tra azienda e istituzione formativa. Inoltre, è assunta come base per il calcolo della retribuzione.

Per l'apprendistato di alta formazione il riferimento per il computo della formazione saranno i crediti formativi, mentre per l'apprendistato di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche il riferimento è dato dalle ore di formazione.

In base all'art 5, comma 4, lettera a) della Legge n. 99/2022 nei percorsi ITS i tirocini formativi e gli stage aziendali coprono almeno il 35% del monte orario complessivo. Per i lavoratori occupati, il monte orario complessivo può essere congruamente distribuito in modo da tenere conto dei loro impegni di lavoro nell'articolazione dei tempi e nelle modalità di svolgimento dei percorsi medesimi.

1^a ANNUALITÀ: dal .../.../..... al .../.../.....

4.1. Risultati di apprendimento della formazione interna

Unità di apprendimento*	Descrizione**	Modalità di erogazione	Ore di formazione o crediti formativi
		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	

		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	
Totale formazione interna (A)			
Monte ore/monte ore per numero complessivo di crediti formativi (B)			
Percentuale formazione interna (B/A*100)			
<p>* Inserire le competenze ovvero le discipline in cui si articola la descrizione della qualificazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e, in prospettiva, con riferimento al costituendo Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 13/2013.</p> <p>** Descrivere le abilità e le conoscenze riferite all'unità di apprendimento, esplicitando la/le competenze/e laddove non sia espressa nella colonna precedente.</p>			

4.2. Risultati di apprendimento della formazione esterna

Unità di apprendimento*	Descrizione	Modalità di erogazione	Ore di formazione o crediti formativi
		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	

		<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Action learning <input type="checkbox"/> E-learning/FAD <input type="checkbox"/> Esercitazione individuale <input type="checkbox"/> Esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> Visite aziendali <input type="checkbox"/>	
Totale formazione esterna (C)			
Monte ore/monte ore per numero complessivo di crediti formativi (B)			
Percentuale formazione interna (B/C*100)			

4.3. Durata e articolazione dell'orario di lavoro

Mansioni di cui al CCNL applicato	Competenze correlate	Ore di lavoro
Totale (D)		
Monte di lavoro annuo (E)		
Durata giornaliera media (al netto delle pause meridiane)		
Ripartizione delle ore di formazione esterna da dettagliare, a seconda della frequenza, in base alla settimana, al mese o all'anno lavorativo.		
Riepilogo 1 ^a annualità		
Totale formazione interna (A)		
Totale formazione esterna (C)		
Totale formazione formale (A+C)		
Monte ore (B) = (A+C)		
Monte ore lavoro annuo (E) = (A+C+D) Calcolo applicabile nei casi di valorizzazione in ore della formazione formale, non nei casi di valorizzazione in crediti.		

Sezione 5 VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI

Criteri e modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le relative misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio

Luogo e data

.....

Firma dell'Apprendista

.....

Firma del legale
rappresentante dell'Istituzione
formativa

.....

Firma del Datore di lavoro

.....

Schema di PROTOCOLLO TRA DATORE DI LAVORO E ISTITUZIONE FORMATIVA (Fondazione ITS Academy)

L'attivazione di un contratto di apprendistato di III livello è preceduta dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro e della Fondazione ITS Academy di un apposito protocollo nel quale sono esplicitati i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.

Il modello di protocollo, che in questo caso riprendo quello allegato al d.m. 12 ottobre 2015, e aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è suscettibile di modificazioni.

PROTOCOLLO TRA

[generalità dell'istituzione formativa (Fondazione ITS Academy) denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

E

[generalità del datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

visto il d.lgs. n. 81/2015, recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all'art. 46, comma 1, ha demandato ad un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l'alta formazione e ricerca;

visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, 12 ottobre 2015 (di seguito "decreto attuativo") che dà attuazione all'art. 46, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e reca in allegato lo schema di protocollo che il Datore di lavoro e l'Istituzione formativa sottoscrivono, ai fini dell'attivazione dei contratti di apprendistato;

vista la *[indicare la disciplina regionale vigente]* che disciplina i profili formativi del contratto di apprendistato in Regione

PREMESSO CHE

La Fondazione ITS Academy..... [denominazione dell'Istituzione formativa] risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lett. a, del decreto attuativo in quanto [precisare la tipologia di cui all'art. 2, comma 1, lett. a, n. 1-7] e ai fini del presente protocollo rappresenta l'istituzione formativa;

Tra le istituzioni formative che possono attivare percorsi di apprendistato di III livello rientrano gli ITS di cui agli art. 6-8 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008, che in base alla legge n. 99/2022, art. 1, primo comma, assumono la denominazione di "Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)"

..... [denominazione del Datore di lavoro] risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lett. b, del decreto attuativo in quanto [precisare la natura giuridica] e ai fini del presente protocollo rappresenta il Datore di lavoro;

contestualmente alla sottoscrizione del presente protocollo, consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti in caso di dichiarazioni non veritiere, ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

- [requisiti di cui alla lett. a];
- [requisiti di cui alla lett. b];
- [requisiti di cui alla lett. c];

I requisiti a cui occorre fare riferimento sono:

1. capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
2. capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
3. capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto attuativo.

Nel procedere alla compilazione del protocollo si richiede l'esplicitazione del possesso di tutte e tre le capacità.

TUTTO CIÒ PREMESSO
LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE
Articolo 1
Oggetto

L'art. 1 del protocollo definisce l'oggetto dello stesso, ovvero per quale finalità è attivato il contratto di apprendistato di III livello. Dall'oggetto dipendono le responsabilità e i compiti reciproci del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.

Esso chiarisce quale sia il titolo di studio correlato al percorso duale di apprendistato.

Si ricorda che l'apprendistato di alta formazione è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello terziario. L'apprendistato per attività di ricerca o l'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche non sono, invece, collegati all'ottenimento di un titolo di studio né degli ITS, né universitario o dei percorsi di AFAM.

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.

Articolo 2
Tipologia e durata dei percorsi

1. Il presente protocollo individua le modalità di attuazione delle seguenti tipologie di percorsi: Apprendistato finalizzato al conseguimento di un Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) della Legge n.99/2022 o di un Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate di cui all'art. 5, primo comma, lettera a) della Legge n.99/2022, o apprendistato per attività di ricerca.

Occorre qui specificare nel dettaglio quale sia il titolo di studio che l'apprendista conseguirà al termine del suo percorso duale di formazione oppure se svolgerà attività di ricerca.

2. I criteri per la definizione della durata dei contratti di apprendistato di cui al comma 1 nonché per la durata della formazione interna ed esterna sono definiti agli artt. 4 e 5 del decreto attuativo.

3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definite nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Articolo 3

Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari

La procedura di selezione prevista dall'art. 3 del protocollo riprende alcune buone prassi derivanti da sperimentazioni pilota avviate negli anni passati. Essa costituisce un'ossatura principale che può essere modificata in base alle specifiche esigenze dell'istituzione formativa e del datore di lavoro. In modo particolare i commi 2-6 possono essere omessi del tutto oppure rielaborati in funzione delle finalità proprie del protocollo.

Tali variazioni risultano essere ancor più necessarie nel caso si attivino percorsi di apprendistato per attività di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche.

È possibile riprendere alcune considerazioni contenute nella circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali riferite all'apprendistato di I livello, riguardo l'individuazione dei destinatari e l'attivazione del contratto di apprendistato, per cui si può concludere che il contratto di apprendistato di III livello può essere attivato:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente, all'avvio del percorso formativo.
- in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale del percorso formativo.

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2 i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o da diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
2. L'Istituzione formativa, anche coadiuvata dal Datore di lavoro, provvede alle misure di diffusione, informazione e pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.
3. L'Istituzione formativa, d'intesa con il Datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:
 - a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del Datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
 - b) dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;
 - c) delle modalità di selezione degli apprendisti;
 - d) del doppio "status" di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'Istituzione formativa e nell'impresa e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.
4. I soggetti interessati al percorso in apprendistato presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'Istituzione formativa.
5. L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal Datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'Istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.
6. Nel caso di gruppi classe, la procedura di individuazione degli apprendisti è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe. In tali casi, la stipula di contratti di apprendistato è subordinata all'effettiva individuazione di un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe di almeno ... unità.
7. I soggetti individuati sono assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015, e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento.

Può essere utile specificare, nuovamente, se si tratta di un apprendistato di alta formazione o di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Articolo 4 Piano formativo individuale

L'art. 4 del protocollo chiarisce gli elementi essenziali del PFI che deve essere redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro. Un modello di PFI, comunque suscettibile di modificazioni, è allegato al d.m. 12 ottobre 2015, aggiornato dalla circolare n. 12/2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il PFI va firmato dall'apprendista, dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa. Può essere modificato nel corso del tempo, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

1. L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe di cui all'art. 4 del decreto attuativo sono subordinati alla sottoscrizione del piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del Datore di lavoro e dell'Istituzione formativa.
2. Il piano formativo individuale, redatto dall'Istituzione formativa con il coinvolgimento del Datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A del decreto attuativo, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui all'art. 2 del presente protocollo e contiene, altresì, i seguenti elementi:
 - a) i dati relativi all'apprendista, al Datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
 - b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
 - c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
 - d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
 - e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.
 - f) idonee modalità di erogazione della formazione, anche a distanza, in caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche.

3. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Articolo 5

Responsabilità dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro

Con l'art. 5 del protocollo si chiariscono gli ambiti di responsabilità tra istituzione formativa e datore di lavoro. Quest'ultimo è direttamente responsabile unicamente per le attività che, secondo il PFI, si svolgono all'interno della propria azienda, compresa la formazione.

Per quanto riguarda, invece, la formazione esterna all'impresa la responsabilità anche in materia assicurativa e di tutela della salute e sicurezza è propria dell'istituzione formativa o ente di ricerca a cui è iscritto l'apprendista.

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del Datore di lavoro sono da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definiti nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del Datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
2. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della Istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza.
3. L'Istituzione formativa e il Datore di lavoro provvedono ad individuare le figure del tutor formativo e del tutor aziendale ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.

4. Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al tutor formativo e al tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

Articolo 6

Valutazione e certificazione delle competenze

In caso di apprendistato per l'attività di ricerca l'art. 6 può essere modificato e semplificato, venendo meno il collegamento tra percorso di apprendistato e conseguimento di un titolo di studio.

1. In conformità a quanto definito dall'art. 8 del decreto attuativo, l'Istituzione formativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il Datore di lavoro, definisce nel piano formativo individuale:

- a. i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
- b. i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;
- c. le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

2. Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, l'Istituzione formativa anche avvalendosi del Datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di studenti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del proprio percorso, deve aver frequentato almeno i 3/4 sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei 3/4 del monte ore sia di formazione interna che di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

4. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale di cui al comma 2 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del d.lgs. n. 13/2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle linee-guida di cui all'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 13/2013, dovrà comunque contenere:

- a. gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 13/2013 riguardante gli standard minimi di attestazione;
- b. i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lett. i, del d.lgs. n. 276/2003.

6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del d.lgs. n. 13/2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di 3 mesi dalla data di assunzione.

Articolo 7 Monitoraggio

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del decreto attuativo, l'Istituzione formativa realizza, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Articolo 8
Decorrenza e durata

1. Il presente protocollo entra in vigore alla data della stipula ed ha durata, con possibilità di rinnovo. Potranno essere apportate variazioni previo accordo tra le Parti.

2. Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto attuativo nonché alle normative vigenti.

Per quanto riguarda la durata del protocollo è consigliabile che sia pari ad almeno la durata prevista per il contratto di apprendistato di III livello che si intende attivare.

....., [luogo, giorno mese anno]

Firma del legale rappresentante dell'Istituzione formativa

.....

Firma del Datore di lavoro

.....

ALLEGATI

- Copia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro

