Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

IT

ANALISI TEMATICHE
PER PAESE

ANALISI TEMATICA SULL'APPRENDISTATO IN ITALIA

Creare opportunità d'istruzione e formazione attraverso l'apprendistato

ITALIA

CEDEFOP

Analisi tematica sull'apprendistato in ITALIA

Creare opportunità d'istruzione e formazione attraverso l'apprendistato

ANALISI TEMATICHE PER PAESE

Luxembourg, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea, 2017

Per citare questa pubblicazione:
Cedefop (2017). *Analisi tematica sull'apprendistato in ITALIA Creare opportunità d'istruzione e formazione attraverso l'apprendistato.*
Luxembourg: Ufficio delle pubblicazioni.
Analisi tematiche per paese

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet attraverso il serveur Europa (http://europa.eu).

Luxembourg:
Ufficio delle pubblicazioni dell' Unione Europea, 2017

PRINT
ISBN: 978-92-896-2515-9
doi: 10.2801/760135
TI-07-17-105-IT-C

PDF
ISBN: 978-92-896-2516-6
doi: 10.2801/130014
TI-07-17-105-IT-N

Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, (Cedefop), 2017
Tutti i diritti riservati.

Foto di Peter Elovich and Susanna Pozzoli © Fondazione Cologni dei Mestieri d'Arte.
Il progetto "Una Scuola, un Lavoro. Percorsi di Eccellenza" promuove e sostiene la formazione dei giovani nell'alto artigianato e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Grafica di Missing Element Prague
Stampato nell'UE

Il **Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale** (Cedefop) è il centro di riferimento dell'Unione europea per l'istruzione e la formazione professionale. Esso fornisce informazioni e analisi sui sistemi, sulle politiche, sulla ricerca e sulla prassi legata all'istruzione e formazione professionale.
Il Cedefop è stato istituito nel 1975 con il Regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Joachim James Calleja, *Direttore*
Tatjana Babrauskiene, *Presidente del consiglio di direzione*

Premessa

I governi nazionali non puntano semplicemente sull'apprendistato, ma su regimi di apprendistato di qualità che contribuiscano a combattere la disoccupazione giovanile e lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze nel mercato del lavoro. Alla realizzazione di questo obiettivo intendono contribuire, nel lungo termine, le analisi tematiche per paese (Thematic Country Reviews, TCR) sull'apprendistato realizzate dal Cedefop.

L'esperienza maturata finora nell'ambito delle TCR è stata di mutuo beneficio per il Cedefop e i paesi coinvolti. Il Cedefop ha acquisito una migliore comprensione delle problematiche principali affrontate dagli Stati membri, lavorando in collaborazione con le autorità nazionali e le parti sociali. Gli stakeholder dei vari paesi hanno avuto l'opportunità di riunirsi e di riflettere sulle politiche e sulle prassi nazionali in materia di apprendistato, avvantaggiandosi dell'esperienza e del supporto tecnico del Cedefop. Il nostro obiettivo è estendere questo approccio ad altri settori dell'istruzione e formazione professionale (IeFP).

A partire dal lancio dell'Alleanza europea per l'apprendistato nel 2013 e dall'accento posto sul valore aggiunto dell'apprendimento basato sul lavoro, in particolare attraverso l'apprendistato, da parte dei direttori generali dell'IeFP nelle conclusioni di Riga nel 2015 (presidenza lettone del Consiglio dell'Unione Europea, 2015), gli stakeholder dell'Unione europea e gli Stati membri hanno fatto molto per aumentare l'offerta e la qualità dell'apprendistato. A giugno 2017 erano stati sottoscritti 208 impegni di avvio di programmi di apprendistato all'interno dell'alleanza da parte di imprese e associazioni imprenditoriali, camere di commercio, industria e artigianato, parti sociali, autorità regionali, centri di istruzione e formazione, organizzazioni giovanili e associazioni senza scopo di lucro, gruppi di esperti e istituti di ricerca. Inoltre sono state coinvolte più di 200 imprese mediante il progetto Alliance4Youth, promosso dal settore privato.

Il Cedefop ha lanciato le prime TCR sull'apprendistato nel 2014 per sostenere due paesi volontari (Malta e Lituania) nell'impegno di reintrodurre o migliorare l'apprendistato e al contempo ampliare la base di conoscenze in materia a livello europeo. Da allora, Malta ha emanato una nuova normativa sull'apprendimento basato sul lavoro e l'apprendistato, per il quale la Lituania, dal canto suo, ha stilato un piano d'azione. Tra il 2015 e il 2017 il Cedefop ha effettuato analisi in altri tre paesi volontari: Grecia, Italia e Slovenia. Questa

seconda serie di pubblicazioni presenta i risultati dell'indagine con l'auspicio che sostengano i soggetti attivi a livello nazionale nel consolidare il dialogo strutturato e gli sforzi comuni volti a promuovere l'apprendistato come una scelta possibile per chi è ancora in formazione.

La metodologia del Cedefop nelle TCR si basa su un approccio partecipativo, evolutivo e iterativo. L'interazione con gli stakeholder è caratterizzata dall'apprendimento reciproco, dalla messa in discussione e dal riesame delle conoscenze e da una partecipazione aperta e trasparente. In cooperazione con le parti interessate a livello nazionale, abbiamo individuato i punti di forza, le sfide aperte e le condizioni necessarie per affrontarle, formulando possibili soluzioni per promuovere l'attrattività e la qualità dell'apprendistato. La partecipazione degli stakeholder e dei beneficiari coinvolti ha evidenziato chiaramente l'intensificarsi della comunicazione tra i ministeri e le parti sociali, l'impegno dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali per trovare punti di convergenza e la riduzione del divario tra i protagonisti dell'istruzione e quelli del mercato del lavoro grazie al loro reciproco impegno per lo sviluppo di sinergie e per la cooperazione. I beneficiari finali di questo processo sono i cittadini europei, per i quali l'apprendistato è una modalità concreta di accesso all'occupazione e di miglioramento della qualità di vita.

Le TCR del Cedefop permettono a tutti i soggetti in causa di farsi sentire, raccogliendo dati concreti provenienti dagli apprendisti, dalle scuole e dalle imprese, e mettendoli a disposizione dei responsabili delle politiche perché acquisiscano una migliore comprensione dei luoghi di lavoro e apprendimento, prima di procedere all'attuazione delle politiche stesse. In qualità di organismo di intermediazione, l'obiettivo del Cedefop è stato costruire ponti basati sulle evidenze e fornire orientamenti politici.

La TCR è un'iniziativa dinamica e in evoluzione. Il team del Cedefop ha seguito attentamente lo sviluppo delle politiche nei paesi analizzati e continuerà a farlo mediante l'organizzazione di attività di apprendimento delle politiche di concerto con tutti i paesi che partecipano alle TCR. Altri quattro paesi (Belgio-comunità francofona, Croazia, Cipro e Svezia) hanno intrapreso una TCR dall'inizio del 2017; questi progetti contribuiscono a realizzare l'obiettivo di rafforzare e rendere più prossima la presenza del Cedefop negli Stati membri.

L'auspicio è che il lavoro del Cedefop abbia un impatto positivo negli Stati membri e che le esperienze maturate ne ispirino i programmi di lavoro futuri. La reciprocità è ciò che rende più forti tutte le parti in causa; per questo motivo, uno degli obiettivi delle TCR è di consentire al Cedefop di apprendere dall'esperienza dei paesi esaminati e al contempo di condividere con essi le capacità acquisite nel corso degli ultimi 42 anni. In questi anni abbiamo acquisito un ricco bagaglio di conoscenze approfondite e una migliore comprensione della situazione dei paesi studiati, dell'effetto dei fattori contestuali, sia storici che contemporanei, e delle politiche nazionali in materia di apprendistato. Riteniamo che le informazioni dettagliate raccolte a oggi aiuteranno i paesi interessati e, grazie al nostro ruolo di intermediari, anche altri paesi a riflettere sulle proprie prassi e ad attuare riforme volte a migliorare i programmi di apprendistato.

Per trovare lavoro le persone devono possedere competenze. Un apprendistato di qualità rappresenta un eccellente strumento per chi è pronto a imparare per guadagnarsi da vivere. Il Cedefop resterà in prima linea nel fornire sostegno agli Stati membri e alle parti sociali nella creazione di strutture per l'acquisizione di competenze professionali.

Joachim James Calleja
Direttore

Ringraziamenti

La presente pubblicazione è stata realizzata dal Dipartimento per l'apprendimento e l'occupabilità (*Department for learning and employability*) del Cedefop, sotto la supervisione di Antonio Ranieri. Ramona David e Lisa Rustico, esperte del Cedefop, hanno coordinato la pubblicazione e la ricerca condotta dal luglio 2015 al luglio 2017 nell'ambito del progetto *Analisi tematiche per paese sull'apprendistato*.

Il Cedefop desidera ringraziare il gruppo di ricerca della Fondazione Giacomo Brodolini che ha condotto l'analisi preliminare e ne ha presentato i risultati sotto il coordinamento del capogruppo di progetto Bert-Jan Buiskool e dell'esperto nazionale Alberto Vergani.

Un ringraziamento speciale va ai membri del Comitato di Pilotaggio, che hanno partecipato attivamente alle riunioni di validazione per discutere i risultati del progetto.

Indice

Premessa 6
Ringraziamenti 9
Indice 10
Elenco di tabelle, riquadri e figure 11
Sintesi 14

1. **Introduzione** 24

2. **Analisi tematica dell'apprendistato: motivazione e metodologia** 28

3. **Contesto** 34
   3.1. I giovani nel mercato del lavoro 34
   3.2. Istruzione e formazione professionale per i giovani 37
      3.2.1. L'IeFP a livello di istruzione secondaria superiore 38
      3.2.2. L'IeFP di livello post-secondario e terziario 42
   3.3. Schemi di apprendistato in Italia 44
      3.3.1. Quadro generale 44
      3.3.2. Sviluppi delle politiche e il nuovo quadro normativo 48
      3.3.3. Partecipazione agli apprendistati e alle sperimentazioni di tipo 1 57

4. **Apprendistato di tipo 1 e difficoltà di attuazione** 62
   4.1. Tratti distintivi del tipo 1 e ruolo nel sistema dell'istruzione e formazione 62
      4.1.1. Caratteristiche dell'apprendistato di tipo 1 62
      4.1.2. Tipo 1 e relative qualifiche 66
      4.1.3. Apprendisti di tipo 1 68
   4.2. Governance 71
      4.2.1. I soggetti attivi principali e i loro ruoli, nella teoria e nella pratica 71
      4.2.2. Coordinamento 77
   4.3. Contenuti della formazione e risultati dell'apprendimento 81
      4.3.1. Curricoli e piani di formazione individuali 81
      4.3.2. Il ruolo dei tutor nell'erogazione della formazione formale 84
      4.3.3. Valutazione finale dei risultati dell'apprendimento del tipo 1 85

4.4. Supporto alla partecipazione delle imprese al tipo 1 87
4.4.1. Fattori che promuovono la partecipazione 87
4.4.2. Chi sostiene le imprese e come 89
4.4.3. Incentivi finanziari e non finanziari 91
4.5. Conclusioni: sfide per l'attuazione sistemica dell'apprendistato di tipo 1 93
4.5.1. Governance 94
4.5.2. Tratti distintivi dell'apprendistato di tipo 1 95
4.5.3. Coinvolgimento delle imprese 97
4.5.4. Risultati di apprendimento, contenuto ed erogazione della formazione 98

5. **Possibili aree e linee di intervento** 102
5.2. La logica dell'apprendistato di tipo 1 102
5.2. Una struttura di governance nazionale unificata 105
5.2.1. Struttura organizzativa/composizione 106
5.2.2. Mandato e funzioni 107
5.2.3. Segretariato 109
5.3. Caratteristiche distintive del tipo 1 110
5.3.1. Scenario di continuità 111
5.3.2. Scenario del cambio di paradigma 112
5.4. Coinvolgimento delle imprese 114
5.4.1. Incentivi finanziari e non finanziari 114
5.4.2. Formatori interni alle imprese 116

6. **Osservazioni conclusive** 120
Abbreviazioni 121
Riferimenti 122

Allegati
1. Quadro analitico del Cedefop 131
2. Membri del Comitato di Pilotaggio 136

Elenco di tabelle, riquadri e figure

Tabelle

1. Numero di interviste, per appartenenza ai diversi gruppi di stakeholder 30
2. Italia – imprese per numero di dipendenti: numero di imprese; numero di lavoratori; valore aggiunto; innovatività 37

3. Quadro normativo del I livello prima e dopo la riforma del 2015, suddiviso per ambito del quadro analitico del Cedefop 52
4. Numero di apprendistati per tipologia e per zona geografica (2014 e 2015) 57
5. Simulazione della distribuzione delle attività di I livello e numero di ore 64
6. Ruoli e responsabilità dei principali soggetti attivi istituzionali 72
7. Gruppi di lavoro e comitati con mandato di attuazione del I livello 77

Riquadri

1. La IeFP in Italia 15
2. La analisi tematica per paese relativa all'Italia si concentra sull'apprendistato di tipo 1 16
3. Logica e organizzazione dell'apprendistato di tipo 1 19
4. Legge 107/2015: riforma del sistema della scuola statale secondaria superiore 40
5. Gli istituti tecnici superiori nella riforma della Buona scuola 44
6. Fasi principali dell'evoluzione della normativa in materia di apprendistato in Italia 48
7. Il "sistema duale" italiano: un approccio inclusivo 50
8. Indagine online delle regioni Lombardia e Veneto sull'interesse da parte dei datori di lavoro per gli apprendistati (di ogni tipo) 89
9. Indagine online in Lombardia e in Veneto sul supporto ai datori di lavoro 90
10. Indagine online in Lombardia e in Veneto sul sostegno ai datori di lavoro 93
11. Approcci all'organizzazione dell'apprendistato, EU a 28 più Islanda e Norvegia 103
12. Austria: protezione dell'apprendista e sicurezza sociale 113
13. Sedi di formazione in Svizzera 116
14. Germania: verso un miglioramento delle competenze dei formatori 117

Figure

1. Tasso di disoccupazione giovanile e degli adulti in Italia e nell'UE a 28, 2007-16 (%) 34
2. Tassi di occupazione ripartiti per possessori di titolo di studio generale e professionale, dai 20 ai 34 anni (%) 36

Sintesi

Sintesi

Il rapporto fa parte della seconda serie di pubblicazioni sulle Analisi tematiche per paese (*Thematic Country Reviews*, TCR) sull'apprendistato del Cedefop ([1]) e presenta i risultati della ricerca condotta in Italia. Altre due pubblicazioni appartengono a questa serie e riguardano progetti analoghi realizzati in Grecia e in Slovenia dal 2015 al 2017.

Introdotto per la prima volta in Italia nel 1955 come contratto di lavoro destinato ai giovani, l'apprendistato è stato riformato più volte nei decenni successivi. Nel 2003 l'apprendistato ha assunto la configurazione attuale in particolare attraverso la definizione di tre distinte tipologie di apprendistato. Tutti gli schemi previsti dall'ordinamento sono definiti come contratti di lavoro a tempo indeterminato con la conseguenza che gli apprendisti godono pienamente dei diritti e sono soggetti agli stessi obblighi dei lavoratori assunti con un contratto di lavoro dipendente.

La riforma dei contratti di lavoro del 2015 ([2]) ha riesaminato il quadro giuridico dei tre tipi di apprendistato, che al momento della analisi presentavano le seguenti caratteristiche.

(a) Tipo 1 di apprendistato (di seguito tipo 1): «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore». Questo apprendistato è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni e può essere applicato a programmi di istruzione e formazione professionale (IeFP) a livello secondario superiore e post-secondario (cfr. il riquadro 1). La durata del contratto (e pertanto la durata dell'alternanza) varia da un minimo di sei mesi alla durata massima del programma di IeFP a cui si applica. La distribuzione del tempo tra la formazione presso l'istituto di istruzione e formazione e l'azienda è definita con riferimento all'anno scolastico. Oltre alla formazione interna ed esterna, l'apprendistato di tipo 1 prevede una componente di esperienza lavorativa ordinaria. Generalmente, tra il 50% e il 70% del tempo è trascorso a scuola e il resto in azienda.

([1]) La prima serie di pubblicazioni comprende i rapporti sulle analisi svolte in Lituania e Malta.

([2]) Decreto legislativo 81/2015 del 15 giugno 2015. Ulteriori informazioni su questo decreto e tutti gli altri documenti legali citati sono disponibili alla fine del rapporto.

(b) Tipo 2 di apprendistato (di seguito tipo 2): «apprendistato professionalizzante». Si tratta di uno schema al di fuori del sistema di IeFP, che porta a una qualificazione riconosciuta dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda che assume l'apprendista. È rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. La durata minima del contratto è di sei mesi per un massimo di tre anni (o di cinque anni per i lavori artigianali), di cui la formazione per le competenze di base e trasversali copre un massimo di 120 ore in totale.

(c) Tipo 3 di apprendistato (di seguito tipo 3): «apprendistato di alta formazione e ricerca». È rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e comprende due sottotipi:
   (i) apprendistato di alta formazione, che porta al conseguimento di titoli universitari, tra cui dottorati di ricerca e diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori. La modalità e la durata della formazione variano a seconda del corso di studi;
   (ii) apprendistato per attività di ricerca, che porta a una qualificazione contrattuale al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione. Può non esserci alternanza tra i luoghi di apprendimento, in quanto la formazione fuori dall'azienda non è obbligatoria.

Dei tre schemi, il tipo 1 è quello che sembra avvicinarsi di più ai criteri del quadro analitico del Cedefop per un apprendistato di qualità.

Riquadro 1. **La IeFP in Italia**

L'istruzione e la formazione professionale (IeFP) in Italia si articola:
- nei programmi triennali e quadriennali di livello secondario superiore (Istruzione e formazione professionale, IeFP) e nei programmi post-secondari annuali (IFTS), gestiti sotto la responsabilità delle regioni;
- nei programmi quinquennali di istruzione superiore professionale e tecnica e nei programmi biennali o triennali di livello terziario (ITS), gestiti sotto la diretta responsabilità de Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (MIUR).

Fonte: Cedefop.

Sebbene sia stato introdotto per la prima volta nel 2003, il vecchio tipo 1 ([3]) non è mai decollato. Le prassi esistenti, di natura episodica, riguardavano solo poche migliaia di casi concentrati in alcune aree del paese. Nel 2015, mentre il (vecchio) tipo 1 riguardava solo il 3% circa del totale degli apprendistati, il tipo 2 copriva il 95,1%, quasi senza differenze territoriali ([4]). Con l'ultima riforma, il legislatore si è proposto di creare le condizioni preliminari per l'effettiva implementazione del tipo 1.

Nel luglio 2015, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e il Cedefop hanno avviato una analisi tematica sull'apprendistato in Italia, rivolgendo un'attenzione particolare al tipo 1 (cfr. il riquadro 2). Il campo di applicazione dell'analisi è stato concordato dal Comitato di Pilotaggio nominato dal MLPS. Il Comitato comprendeva rappresentati dello stesso MLPS ([5]), del MIUR, delle regioni, dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro di livello nazionale, degli enti di IeFP e dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, INAPP, ex-ISFOL). L'obiettivo principale dell'analisi consisteva nell'individuare le condizioni necessarie per l'attuazione a livello di sistema dell'apprendistato di tipo 1 e formulare possibili soluzioni e raccomandazioni politiche a tal fine.

Riquadro 2. **La analisi tematica per paese relativa all'Italia si concentra sull'apprendistato di tipo 1**

L'analisi promossa dal Cedefop si concentra sull'apprendistato di tipo 1 (tipo 1) in Italia, per come è stato riformato nel 2015. Questo schema condivide alcune delle caratteristiche del «modello duale» di apprendistato, ben consolidato in paesi quali la Germania e l'Austria. È formalmente collegato al sistema di istruzione e formazione; prevede una componente rilevante di formazione formale presso la scuola o il centro di formazione, che si alterna sistematicamente con la formazione formale all'interno dell'azienda e una componente lavorativa sul luogo di lavoro. L'apprendista è contrattualmente legato al datore di lavoro tramite un contratto di lavoro a tempo indeterminato,

➔

([3]) «Vecchio tipo 1» indica i regimi precedenti alla riforma del 2015; «tipo 1» si riferisce al regime in base al nuovo regolamento, a partire dal giugno 2015 (decreto legislativo 81/2015, 15 giugno 2015).

([4]) La principale eccezione è costituita dalla provincia di Bolzano, dove l'apprendistato è per lo più integrato in un modello duale a livello secondario superiore.

([5]) Dal gennaio 2017 i rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono stati assunti dalla Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

di cui fa parte integrante un piano di formazione individuale. Il datore di lavoro è responsabile della formazione aziendale e retribuisce l'apprendista.
Questo tipo di apprendistato esiste in Italia dal 2003; tuttavia la sua attuazione è rimasta parziale, con livelli di attività marginali. L'ultima riforma della normativa sull'apprendistato (decreto legislativo 81/2015, 15 giugno 2015) ha attribuito importanza strategica al tipo 1, con l'intento di integrare lavoro e formazione in un modello duale.

Fonte: Cedefop

1.1. Sfide principali

La ricerca svolta nell'ambito dell'analisi tematica e le discussioni con il Comitato di Pilotaggio hanno individuato quattro principali gruppi di sfide.

1.1.1. **Governance**

Il coordinamento a livello nazionale e regionale, e tra i due livelli, è ancora in fase di sviluppo. L'attuazione del tipo 1 è affidata sia al sistema di istruzione e formazione professionale regionale che al sistema di IeFP dello Stato. Le differenze in termini di strutture di governance e precedenti esperienze nel campo dell'apprendistato rischiano di consolidare in Italia due distinti sotto-regimi del tipo 1. Sebbene alcune delle regioni abbiano accumulato esperienza da quando lo schema è stato introdotto per la prima volta, il sistema statale sta muovendo i primi passi. I sistemi regionali e statali hanno anche modi diversi di organizzare e affrontare la IeFP: il primo è decentralizzato, più flessibile e più vicino ai mercati del lavoro locali; il secondo più centralizzato e non sempre altrettanto strettamente connesso al mondo del lavoro.

La sfida del coinvolgimento delle parti sociali nel tipo 1 merita maggiore attenzione, specialmente a livello locale. A causa del ruolo limitato che la legislazione attribuiva alla contrattazione collettiva in relazione al vecchio tipo 1, in passato la responsabilità delle parti sociali per il tipo 1 era stata discontinua o limitata, mentre l'interesse principale era rivolto al tipo 2, per il quale la legge conferiva alle parti sociali un ruolo più ampio.

I meccanismi di governance non pienamente sviluppati e integrati a livello nazionale e regionale comportano anche una carenza di pianificazione strategica per l'implementazione del tipo 1.

1.1.2. **Caratteristiche distintive**

La definizione di tipo 1 come «contratto di lavoro a tempo indeterminato» solleva incertezze in relazione alla sua natura e scopo principale, oltre che apparire in contrasto con la possibilità di risolvere il contratto al termine del periodo di apprendistato ([6]). I datori di lavoro tendono a considerare il tipo 1 principalmente come una delle opzioni contrattuali disponibili per assumere personale in linea con le strategie aziendali di reclutamento, e a testare in anticipo i potenziali apprendisti di tipo 1 attraverso altri strumenti, quali ad esempio i tirocini. Le microimprese e le piccole e medie imprese (PMI) hanno generalmente un orizzonte di pianificazione a breve termine basato largamente sull'andamento di mercato che può variare notevolmente nel breve periodo. Ciò ha due importanti implicazioni nell'ottica di trasformare il tipo 1 da episodio a sistema: primo, lo schema, come strumento di assunzione, risulta relativamente poco interessante per le PMI (cfr. il paragrafo relativo al coinvolgimento delle aziende, di seguito); secondo, risulta difficile, se non impossibile, una pianificazione strategica, su base annuale, della domanda di apprendisti di tipo 1.

Ai beneficiari del tipo 1 viene assegnato formalmente il doppio status di «studenti» e «lavoratori dipendenti», condizioni che spesso si alternano nella pratica anziché coesistere. I datori di lavoro hanno difficoltà a comprendere e gestire questo doppio status. Se ciò possa essere chiarito e in che termini, potrebbe implicare anche un cambiamento nella percezione del tipo 1 da parte dei datori di lavoro.

La molteplicità di fonti normative a tutela della salute e sicurezza sul lavoro per i minori, la loro stratificazione e mancanza di coordinamento costituiscono un ulteriore deterrente per l'impegno aziendale in relazione al tipo 1. La normativa in questo ambito potrebbe richiedere un adattamento al tipo 1, poiché la sua applicazione pratica sembra produrre talvolta risultati parzialmente incompatibili con le specificità dei processi di produzione e con i modelli di organizzazione del lavoro delle aziende che lo utilizzano.

1.1.3. **Coinvolgimento delle aziende**

Il tipo 1 introduce una polarizzazione tra formazione formale ([7]) e lavoro. È questa, tra le altre cose, la base su cui si determinano gli incentivi finanziari alle imprese: nessuna retribuzione è prevista per le ore di formazione esterna; la retribuzione è ridotta al 10% per il tempo di formazione interna; è corrisposta

([6]) Ovvero, dopo aver conseguito la qualifica o il diploma.
([7]) L'articolo 2 del decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015 definisce la formazione formale come una formazione che porta alla qualifica IeFP finale, acquisita all'interno o all'esterno dell'azienda.

la retribuzione piena per la componente di lavoro. Tale polarizzazione solleva alcune preoccupazioni sul coinvolgimento delle aziende nell'apprendistato di tipo 1. In primo luogo, sebbene definito per legge, il termine «formazione formale» sembra essere talvolta frainteso come formazione negli istituti formativi, piuttosto che come formazione che porta alla qualifica finale di riferimento, sia all'esterno che all'interno dell'azienda. In secondo luogo, chiarito questo equivoco, resta la questione della distinzione tra ciò che è considerato «formazione formale nell'azienda» rispetto alla componente lavoro. In terzo luogo, le aziende si confrontano con la sfida di come organizzare la presenza degli apprendisti sul luogo di lavoro, tenendo conto della mole e del regime di formazione esterna e di come possano essere conciliati con l'organizzazione del lavoro e i processi di produzione. Inoltre, i calcoli necessari per dividere le ore di lavoro dell'apprendista tra formazione esterna, formazione interna e lavoro non sono sempre facili.

Oltre a una generale mancanza di informazioni e conoscenza dello schema, le imprese dispongono di scarsa evidenza sui potenziali benefici del tipo 1. Non è facile per una singola azienda calcolare i costi e i benefici dell'apprendistato di tipo 1, anche a causa della sua struttura e della varietà dei modi di organizzazione (cfr. il riquadro 3).

Riquadro 3. **Logica e organizzazione dell'apprendistato di tipo 1**

Il tipo 1 viene offerto quale modalità alternativa (insieme all'istruzione scolastica) o complementare (abbinata all'istruzione scolastica) di organizzazione dei programmi di IeFP (o della loro componente pratica), che consente agli studenti di conseguire le qualifiche IeFP. Qualunque programma di istruzione e formazione professionale, nell'ambito di una gamma di qualifiche selezionate, può essere organizzato interamente o in parte come tipo 1, a condizione che la scuola e/o gli studenti trovino un inserimento idoneo in un'azienda. Gli studenti possono frequentare l'intero programma di IeFP o solo una parte in apprendistato (l'altra parte si svolge a scuola).

Esistono ampie differenze nella durata dei percorsi di apprendistato di tipo 1, da sei mesi a tre o quattro anni, all'interno dei settori e per le diverse qualifiche.

Finora, a causa della mancanza di linee guida univoche e di programmi di apprendistato specifici, il tipo 1 è stato organizzato e impostato principalmente caso per caso, con elevati costi di attuazione e rischio di frammentazione.

Fonte: Cedefop

Mentre gli incentivi finanziari sono di norma considerati sufficienti dalle aziende, gli incentivi non-finanziari non lo sono, sebbene la analisi del Cedefop suggerisca che questi ultimi possano incidere nella decisione delle aziende di offrire ai giovani un percorso di apprendistato di tipo 1. Tali incentivi includono: la fiducia nell'istituzione formativa e la sede di svolgimento della formazione esterna formale; le attitudini e l'impegno personale dell'apprendista; la semplificazione procedurale; maggiori e migliori servizi alle aziende per attivare il tipo 1 ed erogare la formazione.

1.1.4. **Contenuti ed erogazione della formazione, risultati di apprendimento**

In ragione della logica e dell'organizzazione del tipo 1 (cfr. il riquadro 3), non esistono linee guida univoche sull'organizzazione del piano di studi, sull'esame finale e su come adattare i piani di studio per i programmi scolastici e le qualifiche IeFP al piano di formazione individuale dell'apprendista.

La qualità della formazione in azienda è oggetto di attenzione. Innanzitutto, è spesso difficile adattare la gestione della formazione degli apprendisti ai processi lavorativi e all'organizzazione aziendale, specialmente in caso di eventi imprevisti durante il contratto. In secondo luogo, la formazione all'interno dell'azienda è generalmente allineata alle esigenze della singola azienda, anziché al mercato del lavoro locale o al settore. In terzo luogo, la modalità di erogazione più comune è la «formazione on-the-job sotto supervisione»; ne risulta che gli apprendisti nelle microimprese e piccole imprese generalmente hanno difficoltà a distinguere i momenti di formazione e quelli di lavoro ordinario. Inoltre, le PMI potrebbero non essere in grado di sviluppare l'intero spettro di competenze tecniche previste dal piano di formazione individuale, e nemmeno l'istituto formativo potrebbe essere in grado di coprirle tutte, con il conseguente rischio di lacune nei risultati di apprendimento attesi.

Infine, gli istituti di istruzione e formazione si trovano a gestire un carico eccessivo nella progettazione e attuazione dei percorsi di apprendistato di tipo 1, in particolare quando il datore di lavoro è una microimpresa o una piccola impresa, o quando la cooperazione tra aziende e istituti formativi non è sufficientemente stabile e robusta.

1.2. Principali ambiti di intervento

La rassegna ha individuato quattro ambiti di riforma e, per ciascuno di essi, dei suggerimenti di intervento, che tuttavia non riflettono necessariamente i

pareri degli attori coinvolti nella analisi o dei responsabili politici del paese.

(a) Logica dell'apprendistato di tipo 1.
Lo sviluppo graduale del tipo 1 dovrebbe convergere naturalmente verso un approccio all'apprendistato quale tipo distinto di IeFP o programma di IeFP, anziché come modalità di formazione/apprendimento alternativa (in parallelo all'istruzione scolastica) o complementare (abbinata all'istruzione scolastica) ai programmi IeFP.

(b) Una struttura unificata di governance a livello nazionale.
Si segnala la opportunità di creare un organismo centrale di coordinamento permanente, con la piena partecipazione delle parti sociali, che faccia riferimento al Ministero dell'Istruzione e al Ministero del Lavoro. Le sue funzioni comprenderebbero la guida e il coordinamento generali del sistema di tipo 1, nonché la garanzia di un collegamento con il legislatore e il supporto strategico all'attuazione del tipo 1.

(c) Caratteristiche distintive dell'apprendistato di tipo 1.
Si possono ipotizzare due scenari, a medio e a lungo termine, con il primo che anticipa e prepara il cambiamento di paradigma previsto dal secondo. Nel primo scenario, «di continuità», il paradigma di riferimento continua a essere quello dell'occupazione: la definizione del tipo 1 resta la stessa, ossia un contratto di lavoro che porta a un titolo di studio formale, confermando quindi il quadro giuridico attuale sebbene modificato da alcuni adattamenti o chiarimenti. In uno scenario di «cambio di paradigma», invece, al paradigma dell'occupazione si sostituirebbe quello educativo-formativo. Il tipo 1 acquisirebbe un nuovo status giuridico, diventando un percorso di istruzione e formazione specifico/distinto (equivalente ai percorsi scolastici), che, nell'ambito di un contratto tra studente e datore di lavoro, porterebbe a una qualifica o a un diploma formale.

(d) Coinvolgimento delle aziende.
Sarebbe auspicabile garantire ai datori di lavoro l'accesso a esempi di analisi costi-benefici dell'apprendistato, che ne simulino i potenziali vantaggi e svantaggi. Altri incentivi non finanziari potrebbero incoraggiare l'impegno e la disponibilità delle aziende a offrire percorsi di tipo 1: kit di strumenti pronti all'uso, modelli e metodi per la formazione in azienda, sostegno sistematico nell'attuazione pratica del contratto di apprendistato, e la formazione per i tutor. Sebbene gli incentivi finanziari non sembrino essere la criticità principale per cui le aziende non scelgono di attuare il tipo 1, la loro efficacia potrebbe essere periodicamente valutata e rivista, ad esempio introducendo incentivi

finanziari basati sulle performance o incentivi specifici destinati a sostenere le microimprese e piccole imprese. Si sottolinea l'importanza della conoscenza ampia e dettagliata del dispositivo e di attivare a tal fine campagne di informazione e sensibilizzazione.

La presente analisi tematica si rivolge innanzitutto agli stakeholder a livello nazionale, ed in particolare ai membri del Comitato di Pilotaggio, nonché agli intervistati durante il progetto e al più vasto pubblico interessato al tema dell'apprendistato in Italia. La lettura del rapporto, abbinata alle pubblicazioni sulle analisi tematiche svolte dal Cedefop in altre realtà nazionali può fornire tuttavia informazioni utili anche ad una comprensione profonda dell'esperienza maturata negli altri paesi europei nell'istituzione e/o nella riforma dei regimi di apprendistato.

1. Introduzione

CAPITOLO 1

Introduzione

Nel luglio del 2015, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano e il Cedefop hanno avviato una analisi tematica per paese (TCR) sull'apprendistato in Italia, nel contesto della riforma dei contratti di lavoro del 2015 ([8]), che ha introdotto sostanziali modifiche anche nella normativa dell'apprendistato ([9]). Il Ministero ha nominato un Comitato di Pilotaggio ([10]) formato dai rappresentanti dei principali organismi deputati all'amministrazione e alla gestione del regime dell'apprendistato (cfr. capitolo 2 e allegato 2).

Il Comitato di Pilotaggio ha espresso un forte interesse a concentrare l'esame sull'apprendistato di tipo 1 ([11]) (Tipo 1). Si tratta di uno schema ([12]) rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, che permette di conseguire una qualifica o un diploma professionale. L'obiettivo era individuare le condizioni necessarie per migliorare l'efficacia dell'apprendistato di tipo 1. A questo fine, si è previsto di esaminare in primo luogo l'attuazione del tipo 1 precedentemente alla riforma del 2015 (vecchio tipo 1), seguita dalle riforme introdotte nel 2015, dalle prime esperienze di apprendistato di tipo 1 riformato e da una panoramica delle prassi internazionali. Secondo il

([8]) D. Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81.

([9]) Decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015.

([10]) Secondo la metodologia del Cedefop, il compito del Comitato di Pilotaggio è indirizzare la TCR, individuare le aree di analisi prioritarie, discutere e formulare osservazioni sui prodotti e sui risultati intermedi nonché prendere atto dei risultati e delle raccomandazioni emergenti dalla TCR per orientare le politiche nazionali in materia di apprendistato.

([11]) Dei tre tipi disponibili in Italia.

([12]) Ai fini della presente relazione, per "schema di apprendistato" si intende un insieme di norme e regolamenti che disciplinano la modalità di progettazione, erogazione, valutazione, certificazione e gestione di questa tipologia di formazione. Gli schemi possono essere applicati a diversi programmi di formazione (che si differenziano per aspetti quali il settore e la durata del programma) e portano al conseguimento di diversi tipi di qualifica (che si differenziano per aspetti quali il livello e la denominazione). Un programma di apprendistato è un insieme di attività, contenuti e/o metodi realizzati per raggiungere gli obiettivi fissati dallo schema di apprendistato (acquisire conoscenze, abilità e/o competenze), organizzato in una sequenza logica in un lasso di tempo specifico. Solitamente uno schema di apprendistato comprende vari programmi. Ciò significa che i programmi di apprendistato possono assumere diverse forme, in termini sia di durata sia di modalità di alternanza tra formazione e lavoro.

Comitato di Pilotaggio, un ulteriore obiettivo della TCR era di sviluppare il tipo 1 di apprendistato in relazione al sistema duale ([13]) per superare la separazione dell'istruzione e formazione dal mondo del lavoro.

Il presente rapporto fornisce i risultati, le conclusioni e le raccomandazioni principali della TCR. Il capitolo 2 contiene una breve descrizione della ratio e della metodologia delle TCR del Cedefop in materia di apprendistato. Il capitolo 3 fornisce informazioni di carattere generale sul contesto del mercato del lavoro italiano e una panoramica del sistema dell'IeFP e dei regimi di apprendistato in Italia. Il capitolo 4 presenta i principali risultati (fatti, cifre e posizioni degli stakeholder) della TCR e le difficoltà per il tipo 1, come sviluppati nel corso dell'attività di analisi. Il capitolo 5 contiene suggerimenti per il miglioramento dell'apprendistato di tipo 1 in termini di soluzioni orientate alle politiche e alle prassi in specifici settori di intervento.

([13]) Il termine "duale" si riferisce a un modello di formazione professionale basato sull'alternanza scuola/formazione e lavoro nonché sulla stretta cooperazione tra gli istituti di formazione e le imprese. La legge 107/2015 e il decreto legislativo 81/2015 sostengono lo sviluppo del sistema duale in Italia.

SONY

2. Analisi tematica dell’apprendistato: motivazione e metodologia

CAPITOLO 2

Analisi tematica dell'apprendistato: motivazione e metodologia

Gli obiettivi principali della analisi tematica per paese sull'apprendistato del Cedefop sono i seguenti:

(a) a livello nazionale, in cooperazione con gli stakeholder nazionali, effettuare un'analisi esaustiva dell'apprendistato nel paese per identificarne i punti di forza e di debolezza, al fine di formulare un insieme di raccomandazioni politiche in vista della sua qualità;
(b) a livello europeo, aumentare la base di evidenza empirica per supportare i responsabili politici e decisionali dei paesi europei a diversi livelli nella definizione e nell'attuazione di politiche e misure di sviluppo e/o nel miglioramento della qualità degli apprendistati; inoltre, promuovere il confronto tra i diversi paesi.

L'identificazione delle principali sfide politiche nazionali come punto focale dell'analisi e della valutazione è essenziale per formulare raccomandazioni politiche di senso. Lo scopo di tali raccomandazioni è aiutare il paese a istituire il proprio sistema di apprendistato e a espandere gradualmente la conoscenza dei fattori contestuali che determinano o ostacolano il successo delle iniziative nel campo dell'apprendistato.

Il Cedefop ha utilizzato una metodologia di analisi, progettata specificamente per questo progetto, fondata su tre pilastri principali:

(a) un quadro analitico comune;
(b) un approccio inclusivo, partecipativo e collaborativo ai fini dell'apprendimento delle politiche;
(c) un approccio evolutivo e iterativo.

Il quadro analitico (allegato 1) include i tratti caratteristici presenti in diverse misure e in diverse combinazioni nei regimi di apprendistato (considerati ben funzionanti). Il quadro non propone un modello unico, ma si basa su vari modelli e formule rivelatisi efficaci. Le caratteristiche individuate nel quadro analitico hanno una funzione puramente operativa e non sono

assolutamente intese come condizioni necessarie; inoltre, il quadro non rappresenta un elenco esaustivo, poiché può evolvere con l'avanzamento della analisi.

Il quadro analitico comprende dieci aree di interesse che si traducono in descrizioni esplicative più dettagliate. Tali aree sono state utilizzate nell'arco dell'intera analisi come quadro di riferimento per gli strumenti e i processi di raccolta di dati, per l'analisi e la reportistica.

L'approccio inclusivo, partecipativo e collaborativo è organizzato su due livelli.

(a) Coordinamento dell'analisi e validazione.
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) ha nominato un Comitato di Pilotaggio con un'ampia rappresentanza: il MLPS ([14]), il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), le regioni, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP, ex Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, ISFOL) e una rappresentanza degli istituti di IeFP ([15]). Il compito del Comitato di Pilotaggio era di indirizzare la TCR, individuare le aree prioritarie di analisi, discutere e formulare riscontri sui prodotti e i risultati intermedi nonché di prendere atto delle raccomandazioni della TCR per orientare lo sviluppo delle politiche nazionali. Il Comitato di Pilotaggio si è riunito sei volte durante il processo della TCR: un evento di apertura nel mese di luglio 2015; una riunione per condividere i risultati intermedi del primo ciclo di interviste (maggio 2016); tre incontri di validazione (dicembre 2015, novembre 2016 e aprile 2017) e un incontro di follow-up (luglio 2017).

(b) Coinvolgimento degli stakeholder.
Varie fasi dell'analisi hanno visto la partecipazione di una gamma più ampia di rappresentanti delle parti interessate nazionali. Più specificamente, singoli e gruppi di stakeholder hanno partecipato a discussioni approfondite sui punti di forza e di debolezza, sugli aspetti da migliorare, sulle soluzioni e sulle implicazioni politiche, istituzionali e organizzative per l'apprendistato nel paese. Durante l'attuazione del progetto, sono state organizzate consultazioni con le parti interessate in tre cicli consecutivi. Complessivamente sono state consultate 201 persone durante la TCR, 12 delle quali hanno partecipato più di una volta poiché sono state sentite anche nell'ambito di tavole rotonde e interviste di gruppo (tabella 1).

([14]) A partire da gennaio 2017, i rappresentanti del Ministero del Lavoro sono passati alle dipendenze della neo-costituita Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).
([15]) Cfr. l'allegato 2 per l'elenco dei membri del Comitato di Pilotaggio.

Tabella 1. **Numero di interviste, per appartenenza ai diversi gruppi di stakeholder**

Gruppo di stakeholder	Persone intervistate
Apprendisti/studenti	30
Istituti di IeFP (direttori e vicedirettori)	26
Tutor/docenti degli istituti di IeFP	28
Aziende (amministratori o responsabili delle risorse umane)	24
Tutor/formatori interni delle imprese	23
Operatori dei servizi per l'impiego	2
Consulenti del lavoro	6
Regioni e agenzie esecutive regionali	5
Uffici regionali del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca	5
Parti sociali (a livello regionale)	31
Parti sociali (a livello nazionale)	11
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e agenzie esecutive (ANPAL e INAPP)	4
Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR)	2
Esperti	4
Totale	**201**

Fonte: Cedefop.

È stato adottato un approccio iterativo ed evolutivo, nell'ambito del quale ciascun ciclo di interviste aveva i propri obiettivi specifici ma al contempo forniva gli elementi per il/i ciclo(i) successivo(i). Il primo ciclo di consultazioni si è svolto dall'aprile 2016 al giugno 2016; l'obiettivo era raccogliere informazioni concrete sentendo le parti interessate al livello della attuazione (operatori e beneficiari). In totale, sono state condotte 139 interviste nel primo ciclo di indagine tra gli apprendisti, gli enti di IeFP, i direttori e i docenti scolastici, i dirigenti aziendali, i tutor e i formatori interni alle aziende, i servizi pubblici per l'impiego e i consulenti del lavoro. Partendo dai risultati del primo ciclo, è stato svolto un secondo ciclo di consultazioni nell'autunno 2016. In totale, sono stati intervistate 41 persone, inclusi gli stakeholder a livello regionale (autorità e agenzie regionali, uffici regionali del MIUR, organizzazioni sindacali e associazioni di datori di lavoro). Il

secondo ciclo si è incentrato su una diagnosi più accurata e la discussione delle sfide individuate nel precedente ciclo di indagine; si è in particolare discusso dell'attuale e del (possibile) futuro ruolo delle parti interessate nella trasformazione dell'apprendistato di tipo 1 da esperienza sporadica a percorso sistematico per l'accesso dei giovani alle qualifiche professionali e al mercato del lavoro italiano. Alcune delle parti interessate (12) intervistate nel secondo ciclo di colloqui sono state invitate a partecipare a due tavole rotonde, organizzate in Veneto e in Lombardia. In queste due regioni è stato intervistato anche un campione di imprese tramite un'indagine online a cui hanno partecipato 313 imprese. Il terzo ciclo di consultazioni si è svolto dal dicembre 2016 al marzo 2017, su scala nazionale; sono stati interpellati 23 soggetti per discutere possibili soluzioni e raccomandazioni, mediante: una tavola rotonda con i rappresentanti delle parti sociali, un'intervista di gruppo con i rappresentanti dei due ministeri e le loro agenzie, e colloqui con esperti del tema.

I risultati di questi tre cicli di indagine sono presentati nelle sezioni pertinenti del presenterapporto: sebbene non vi sia una corrispondenza precisa, i risultati del primo e del secondo ciclo sono stati la base per redigere ill capitolo 4, mentre quelli del terzo ciclo hanno fornito l'evidenza per il capitolo 5.

3. Contesto

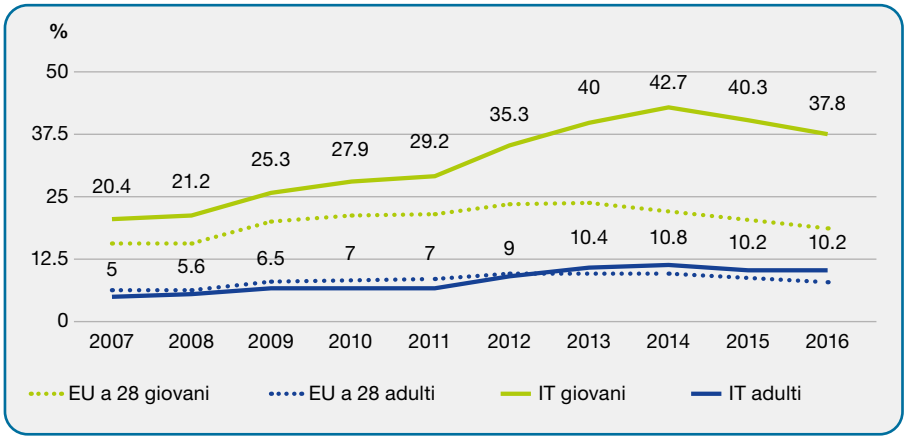
CAPITOLO 3

Contesto

3.1. I giovani nel mercato del lavoro

Le cifre principali relative al mercato del lavoro in l'Italia mostrano che le performance del paese presentano notevoli problemi rispetto alla media dell'UE a 28. La crisi economica del 2009 ha avuto un grave impatto sull'economia del paese: secondo i dati Eurostat, il tasso di disoccupazione degli adulti (tra i 25 e i 64 anni) in Italia è quasi raddoppiato, passando dal 5% nel 2007 al 10,2% nel 2016, con un aumento progressivo rispetto alla media UE a 28 ([16]). Il tasso di disoccupazione degli adulti era sotto la media UE sino al 2011 e sopra la media a partire dal 2013, sebbene il dato sia in gran parte influenzato dalla più generale scarsa partecipazione della popolazione adulta al mercato del lavoro italiano.

Figura 1. **Tasso di disoccupazione giovanile e degli adulti in Italia e nell'UE a 28, 2007-16 (%)**



NB: i numeri in percentuale nella linea di tendenza si riferiscono ai giovani (dai 15 ai 24 anni) e agli adulti (dai 25 ai 64 anni) in Italia.
Fonte: Eurostat, indagine sulle forze di lavoro nell'UE, dati del 2017, codice dei dati online [lfsa_urgan].

([16]) Tassi di disoccupazione per sesso, età e nazionalità. Ultimo aggiornamento: 5 luglio 2017.

Rispetto agli adulti e alla media dell'UE, la disoccupazione giovanile è più grave. Nella fascia d'età tra i 15 e i 24 anni, il tasso di disoccupazione è salito dal 20,4% nel 2007 fino a un picco del 42,7% nel 2014; nei due anni successivi si è registrato un lieve calo (37,8% nel 2016). Sebbene il livello della disoccupazione giovanile in Italia fosse superiore rispetto a quello dell'UE a 28, sino al 2011 l'andamento generale in Italia e nell'UE era simile. Dal 2011 al 2014 invece, la crescita della disoccupazione è stata molto più elevata in Italia rispetto all'UE, prima di tornare a un andamento simile (in diminuzione) a partire dal 2014. Nonostante la lieve riduzione nel corso degli ultimi anni, la disoccupazione giovanile in Italia restava superiore all'incirca del 19% rispetto alla media dell'UE nel 2016.

I responsabili delle politiche stanno cercando di aumentare l'occupabilità dei giovani riformando e promuovendo l'IeFP, in particolare l'apprendimento basato sul lavoro. In questo ambito, l'apprendistato viene promosso come via principale per accedere al mercato del lavoro. Le evidenze empiriche indicano che l'IeFP è un fattore importante per l'integrazione nel mercato del lavoro: i tassi di occupazione dei possessori di un diploma di IeFP rilasciato da una scuola secondaria superiore ([17]), sia in Italia che nella media dell'UE a 28, superano quelli dei possessori di diplomi di istruzione generale, ossia non professionale (figura 2). Nel 2016, il tasso di occupazione dei possessori di un titolo di studio IeFP (tra i 20 e i 34 anni) era dell'8,4% più elevato rispetto al tasso di diplomati provenienti dall'istruzione generale (64,10% a fronte del 55,70%), mentre la differenza era del 5,7% nell'UE a 28 (78,10% a fronte del 72,40%).

Dal 2014 al 2016 il vantaggio in termini di tasso di occupazione per i diplomati dell'IeFP è aumentato in Italia (dal 6% all'8,4%), mentre è leggermente diminuito nella media UE (dal 6,2% al 5,7%). Da tali dati si potrebbe evince che l'IeFP conferisca un vantaggio specifico rispetto all'istruzione generale in termini di occupabilità dei giovani in Italia.

In Italia la partecipazione alla formazione, e in particolare all'apprendistato, da parte delle imprese è generalmente limitata. Una delle ragioni è la dimensione relativamente ridotta delle imprese. I dati europei mostrano che le grandi imprese sono più propense a offrire placement in apprendistato rispetto a quelle piccole e medie ([18]).

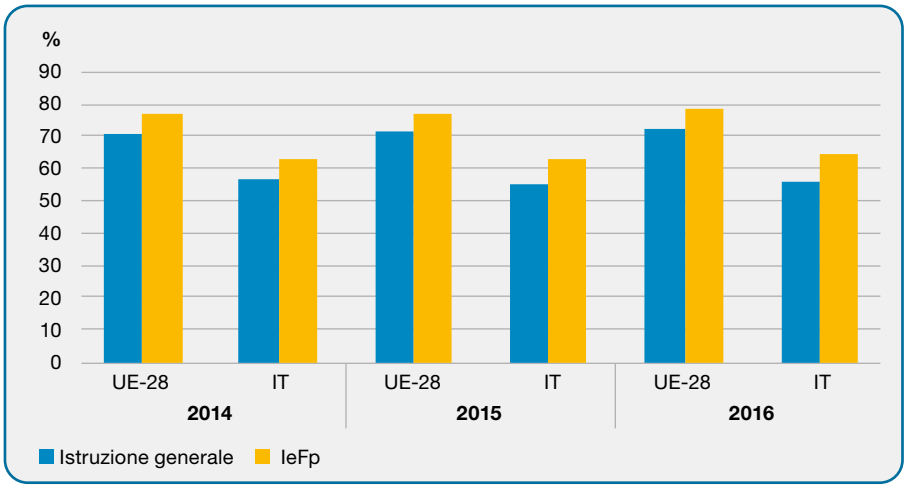
In Italia, le micro imprese (da zero a nove dipendenti) hanno il 46% dei dipendenti totali e producono circa il 30% del valore aggiunto totale

([17]) Programmi a livello ISCED 3 e 4, dall'istruzione secondaria superiore a quella non terziaria.
([18]) Nel 2010, a livello dell'UE, il 44% delle grandi imprese ha offerto posti di apprendista, rispetto al 31% di quelle medie e al 22% di quelle piccole (Eurostat CVTS 4, dati non disponibili per le micro imprese).

(tabella 2). A causa della loro limitata capacità di investire a lungo termine in iniziative di trasmissione delle competenze e di formazione, le piccole imprese sembrano tendere a concentrarsi maggiormente sulla qualificazione dell'attuale forza lavoro piuttosto che assumere nuovi dipendenti mediante regimi di apprendistato o formule analoghe.

È altresì noto che le imprese innovative necessitano di dipendenti più qualificati, capaci di gestire le nuove tecnologie e i nuovi processi produttivi. I dati europei ([19]) mostrano anche in questo caso che l'attività di innovazione aumenta con la dimensione delle imprese e specificamente con il numero dei dipendenti. La tabella 2 riporta le percentuali delle imprese che svolgono attività di innovazione nei principali settori innovativi in Italia. All'interno di questa categoria, circa l'85% delle imprese con più di 250 dipendenti erano impegnate in attività di innovazione nel periodo di riferimento, mentre la percentuale scendeva al 45% per le piccole imprese, cioè quelle che impiegano tra 10 e 49 addetti. Dai dati sembra che la struttura imprenditoriale italiana potrebbe non rappresentare un contesto particolarmente favorevole per il successo delle iniziative di IeFP in generale e sull'apprendistato in particolare.

Figura 2. **Tassi di occupazione ripartiti per possessori di titolo di studio generale e professionale, dai 20 ai 34 anni (%)**



Fonte: Cedefop, sulla base di dati Eurostat, indagine sulle forze di lavoro nell'UE, dati del 2017, codice dei dati online [edat_lfse_24].

([19]) Eurostat, indagine comunitaria sull'innovazione (2014).

Tabella 2. **Italia – imprese per numero di dipendenti: numero di imprese; numero di lavoratori; valore aggiunto; innovatività**

	Numero di dipendenti	Da 0 a 9	da 10 a 49	da 50 a 249	250+	Totale
A	Numero di imprese 2013	3 581 269	167 711	18 771	3 093	**3 770 844**
B	% di imprese sul totale 2013	95.0	4.4	0.5	0.1	
C	Valore aggiunto al costo dei fattori 2013	184 26.2	137 832.4	108 558.1	203 398.8	**634 415.5**
D	% valore aggiunto al costo dei fattori 2013	29.1	21.7	17.1	32.1	
E	Numero di dipendenti 2013	6 684 596	2 980 201	1 811 712	2 931 398	**14 407 907**
F	% dipendenti 2013	46.4	20.7	12.6	20.3	
G	% di imprese innovative 2012-14 (*)	NA	45	68.2	84.8	**48.7**

(*) La quota si riferisce alle attività principali di innovazione NACE B-M73_INN (reg. di esecuzione n. 995/2012). Le imprese innovatrici sono quelle che conducevano attività di innovazione nel periodo 2012-14, incluse le imprese con attività ancora in corso e non più in corso. Sono imprese innovative quelle impegnate in attività di innovazione durante il periodo in esame, indipendentemente dal fatto che l'attività sfoci nell'effettiva adozione di un'innovazione.
Fonte: Cedefop, elaborazione di dati Eurostat, Statistiche strutturali sulle imprese, dati del 2017, codice dei dati online [sbs_sc_sca_r2] per le colonne da (A) a (F); Eurostat, Indagine comunitaria sull'innovazione, dati del 2017, codice dei dati online [inn_cis9_bas] per colonna (G).

3.2. Istruzione e formazione professionale per i giovani

Il sistema dell'istruzione e della formazione professionale italiano (IeFP), che comprende programmi a livello secondario superiore, post-secondario e terziario, è gestito dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (nel quadro del sistema statale dell'istruzione) e dalle regioni (nel quadro del sistema regionale di IeFP).

3.2.1. **L'IeFP a livello di istruzione secondaria superiore**

L'IeFP a livello di istruzione secondaria superiore (secondo ciclo) viene erogato da istituti regionali (istruzione e formazione professionale, IeFP) e statali (istruzione tecnica e professionale). Al completamento del ciclo di istruzione secondaria di primo grado, i giovani di 14 anni hanno la possibilità di iscriversi a uno dei seguenti percorsi di IeFP del secondo ciclo di istruzione:

(a) percorsi quinquennali finalizzati al conseguimento di diplomi di istruzione tecnica o professionale, sotto la responsabilità del Ministero dell'Istruzione (EQF 4);
(b) percorsi quadriennali finalizzati al conseguimento di diplomi professionali gestiti dalle regioni (EQF 4);
(c) percorsi triennali finalizzati al conseguimento di diplomi professionali gestiti dalle regioni (EQF 3).

Queste qualifiche e diplomi sono inclusi nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali (di seguito, repertorio nazionale ([20]).

Vi è un certo grado permeabilità tra i percorsi di IeFP nonché con il sistema dell'istruzione generale. Al completamento della qualifica professionale triennale, è possibile frequentare un anno aggiuntivo per conseguire un diploma professionale quadriennale. I possessori del diploma quadriennale possono a loro volta iscriversi al quinto anno del sistema d'istruzione statale e sostenere l'esame di Stato per il conseguimento di un diploma di istruzione generale, tecnica o professionale ([21]).

([20]) Il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali è il quadro di riferimento nazionale per la certificazione delle competenze. È organizzato nelle seguenti sezioni: università, scuola secondaria, IeFP, quadro nazionale delle qualificazioni regionali, apprendistato, professioni. Il repertorio è stato istituito attraverso la graduale uniformazione dei repertori regionali esistenti ed è ancora in fase di sviluppo. All'inizio del 2017 erano disponibili solo due sezioni, quella sull'IeFP e quella sul quadro nazionale delle qualificazioni regionali. Il repertorio è disponibile all'indirizzo: http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/atlante_repertori.php.

([21]) A norma del decreto legislativo 226/2005, gli studenti del sistema di IeFP regionale possono frequentare il quinto anno degli istituti tecnici e professionali superiori gestiti dal Ministero dell'Istruzione soltanto se hanno conseguito un diploma di IeFP con un corso di studi regionale quadriennale. Si è ammessi al quinto anno previa procedura di riconoscimento dei crediti definita da ogni istituto; poiché la normativa non contiene istruzioni comuni in materia, ciascun istituto decide le modalità di riconoscimento dei crediti per l'ammissione al quinto anno. La commissione di istituto valuta gli studenti e delibera se possono essere ammessi al quinto anno e se possono completare il secondo ciclo di istruzione sostenendo l'esame di Stato.

3.2.1.1. *L'IeFP del secondo ciclo di istruzione nel quadro del sistema d'istruzione statale ([22])*

I soggetti responsabili dell'IeFP nel quadro dell'istruzione statale al livello del secondo ciclo sono:

(a) il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), che definisce il quadro dei percorsi quinquennali finalizzati al conseguimento di diplomi di istruzione tecnica o professionale (criteri di ammissione e programmi). Il Ministero destina risorse finanziarie agli istituti tecnici e professionali, che coprono le spese del personale docente, dirigente e ausiliario, al fine di garantire il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione ([23]);

b) le parti sociali, che vengono consultate durante il processo di definizione delle politiche di IeFP e concorrono all'elaborazione e all'organizzazione delle politiche sul mercato del lavoro. La contrattazione collettiva è uno strumento essenziale a questo fine, sia a livello nazionale che decentrato (territoriale o aziendale);

(c) gli istituti tecnici e gli istituti professionali, che offrono percorsi quinquennali per il conseguimento di diplomi tecnici o professionali, rispettivamente. I percorsi degli istituti tecnici sono volti a fornire le capacità, conoscenze e competenze richieste per lo svolgimento di compiti tecnici e amministrativi. Gli istituti professionali mirano a fornire preparazione pratica per l'effettuazione di compiti qualificati in ambiti professionali di interesse nazionale.

I piani formativi sono progettati a livello regionale dalle scuole, sulla base dei risultati di apprendimento stabiliti a livello nazionale dal MIUR. Le direttive del MIUR definiscono i risultati dell'apprendimento per i programmi degli istituti tecnici ([24]) e per i programmi degli istituti professionali ([25]). Le direttive del MIUR fissano anche la distribuzione del monte ore annuale per materia di insegnamento. Gli istituti hanno facoltà di adattare un massimo del 20% del numero complessivo delle ore del piano formativo, destinando tale percentuale ad attività di laboratorio o a nuovi corsi.

([22]) Al livello del secondo ciclo di istruzione, il sistema d'istruzione statale prevede anche percorsi d'istruzione generale, con programmi quinquennali erogati dai licei.

([23]) I cittadini italiani minorenni godono del diritto-dovere all'istruzione e formazion e per 12 anni o sino al conseguimento di una qualifica all'età di 18 anni (articolo 2, paragrafo 1, lettera c), della legge 53/2003 e decreti legislativi 76/2005 e 226/2005).

([24]) Direttive MIUR 57/2010 e 4/2012.

([25]) Direttive MIUR 65/2010 e 5/2012.

Riquadro 4. **Legge 107/2015: riforma del sistema della scuola statale secondaria superiore**

Nel 2015, la legge di riforma scolastica nota come *Buona scuola* (legge 107/2015) ha favorito l'integrazione di esperienze pratiche di apprendimento sul lavoro nel percorso scolastico, rendendo l'alternanza scuola-lavoro un metodo formativo strutturale e obbligatorio peri percorsi educativi e formativi negli istituti tecnici e professionali e nei licei, allo scopo di aumentare le competenze e l'occupabilità degli studenti. Gli istituti scolastici offrono agli studenti l'opportunità di acquisire competenze di base, trasversali e professionali utili nel posto di lavoro, con l'obiettivo di facilitare la transizione scuola-lavoro.

La legge ha introdotto l'alternanza scuola-lavoro obbligatoria nelle scuole secondarie superiori. Gli studenti dell'ultimo triennio degli istituti tecnici e professionali devono completare un minimo di 400 ore di alternanza scuola-lavoro presso imprese; per gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori generali (licei) il monte ore minimo è di 200 ore.

La riforma prevede anche la possibilità di accordi per lo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoropresso associazioni professionali, culturali o sportive.

L'alternanza può svolgersi anche nei periodi di sospensione dell'attività scolastica (ad esempio durante le vacanze estive) e all'estero.

Altri elementi innovativi della riforma sono:

- la creazione di un registro nazionale online delle imprese che offrono alternanza scuola-lavoro, tenuto dalle Camere di commercio, al quale le imprese possono iscriversi gratuitamente ([26]); il registro è inteso come strumento di incontro tra domanda e offerta che promuove la cooperazione tra le imprese e le scuole;
- le scuole secondarie possono organizzare corsi di formazione sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro per gli studenti che partecipano ad attività di alternanza; le scuole forniscono formazione generale attestata da un certificato di partecipazione e una verifica finale, mentre le imprese sono deputate a fornire formazione specifica nel loro settore;
- le risorse finanziarie per permettere alle scuole di svolgere attività di alternanza sono erogate dal MIUR.

Fonte: Cedefop.

([26]) http://scuolalavoro.registroimprese.it

3.2.1.2. *L'IeFP del secondo ciclo di istruzione nel quadro del sistema regionale (IeFP)*

Le qualifiche di formazione professionale triennali e i diplomi quadriennali sono di competenza regionale ma sono inclusi nel repertorio nazionale (cfr. nota 20) e riconosciuti a livello europeo e nazionale. Questi titoli sono caratterizzati da un alto grado di flessibilità e includono diverse attività, quali i laboratori e i tirocini. I programmi di IeFP sono erogati da centri di formazione regionali accreditati a livello regionale nel rispetto di standard minimi nazionali, oppure, se previsto dalla singola regione, dalle scuole stesse secondo un approccio di sussidiarietà. Ciò consente agli istituti scolastici statali di decidere di partecipare non solo al sistema di IeFP statale, ma anche a quello regionale (cfr. lettera f) infra).

I responsabili dei percorsi di IeFP del secondo ciclo di istruzione di competenza regionale sono:

(a) il MIUR, che fissa gli standard minimi dell'erogazione di IeFP in termini di competenze generali e tecniche-specifiche per i programmi triennali e quadriennali ([27]);
(b) il MLPS, che assegna alle regioni le risorse finanziarie per l'erogazione di IeFP, ivi inclusa l'attuazione di apprendistati di tipo 1, e ne sostiene/verifica l'attuazione mediante le sue agenzie, ANPAL e INAPP;
(c) la conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome (di seguito denominata conferenza Stato-regioni), che prende decisioni a livello nazionale sulle prestazioni in materia di IeFP, inclusa l'attuazione di apprendistati di tipo 1 a livello regionale. La conferenza Stato-regioni svolge un ruolo fondamentale nella promozione e nello sviluppo del repertorio nazionale (cfr. nota 20). Nel 2011 e nel 2012 questo organismo ha selezionato le 22 qualifiche e i 21 diplomi di IeFP per i quali ogni regione e provincia autonoma può istituire percorsi di IeFP da offrire anche in apprendistato. La conferenza ha definito per ogni qualifica gli obiettivi e i risultati di apprendimento (OSA, *Obiettivi specifici di apprendimento*) attesi al termine del rispettivo percorso formativo;
(d) le regioni e le province autonome (di seguito denominate regioni/PP.AA.) sono responsabili della pianificazione e dell'organizzazione dei programmi di IeFP regionali, finanziandoli con risorse proprie e del Ministero del Lavoro. Le regioni/PP.AA. possono anche: definire ulteriori qualifiche o diplomi da conferire anche in apprendistato di primo tipo; definire ulteriori indirizzi aggiuntivi rispetto alle qualifiche e ai diplomi

([27]) A norma del decreto legislativo 226/2005.

definiti a livello nazionale; adattare tali qualifiche/diplomi alle esigenze e alle specificità del mercato del lavoro locale, attraverso l'inclusione di ulteriori competenze estratte dai repertori regionali, che sostituiscono o integrano quelle previste nelle qualifiche/diplomi standard, ma senza aggiungere ore di formazione. Gli adattamenti regionali non sono riconosciuti a livello nazionale;

(e) anche le parti sociali svolgono un ruolo importante partecipando ai comitati bilaterali regionali ([28]) e firmando accordi decentrati (a livello locale o aziendale), anche relativi al tipo 1;

(f) i centri di formazione regionali accreditati pubblici o privati offrono opportunità formative per i percorsi di IeFP regionali. Tuttavia, in molte regioni anche gli istituti tecnici e professionali statali possono offrire programmi formativi che consentono di conseguire qualifiche e diplomi professionali. Le regioni possono adottare due "modelli di sussidiarietà" ([29]):
   (i) sussidiarietà integrativa: gli studenti iscritti ai corsi quinquennali degli istituti professionali possono conseguire anche una qualifica professionale triennale alla fine del terzo anno;
   (ii) sussidiarietà complementare: gli studenti iscritti agli istituti professionali possono conseguire una qualifica o un diploma professionale frequentando corsi specifici organizzati da tali istituti. Quattro regioni hanno optato per questo tipo di sussidiarietà: Friuli Venezia-Giulia, Lombardia, Sicilia e Veneto.

3.2.2. **L'IeFP di livello post-secondario e terziario**

Dopo il livello secondario superiore, gli studenti possono iscriversi ai successivi percorsi a orientamento professionale:

(a) corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS): programmi annuali di livello post-secondario non accademici finalizzati al conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore, EQF 4;

(b) i corsi di istruzione tecnica superiore (ITS): programmi biennali o triennali di livello post-secondario finalizzati al conseguimento di un diploma di tecnico superiore (EQF 5).

Le regioni hanno competenza esclusiva nella pianificazione dell'offerta formativa per i corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS). Gli IFTS si propongono di approfondire la specializzazione a livello post-

([28]) Commissioni paritetiche territoriali.
([29]) DPR 87/2010.

secondario, rispondendo alla domanda del mercato del lavoro regionale. Sono strutturati in 20 ambiti di specializzazione definiti a livello nazionale e descritti in termini di norme minime d'istruzione dal MIUR e dal MLPS ([30]). Tali ambiti possono essere ulteriormente definiti dalle regioni in relazione alle caratteristiche del mercato del lavoro locale. Gli IFTS sono finanziati dalle risorse regionali, principalmente dal Fondo sociale europeo e dalle risorse assegnate mediante bandi periodici per la presentazione di progetti. La durata di un programma di IFTS varia tra le 800 e le 1 000 ore (due semestri), che includono formazione pratica e teorica; almeno il 30% delle ore è dedicato al tirocinio presso un'impresa. Almeno il 50% del personale docente dovrebbe essere costituito da esperti del mondo del lavoro e delle professioni. Gli IFTS sono partecipati da almeno quattro partner appartenenti a:

(a) centri di formazione regionali;
(b) scuole;
(c) università;
(d) imprese o soggetti pubblici/privati.

Gli istituti di istruzione tecnica superiore (ITS) offrono opportunità di formazione non accademica a livello terziario. Il MIUR e il MLPS hanno definito 29 figure professionali nazionali e le relative disposizioni generali, per esempio in materia di verifica e certificazione delle competenze ([31]). Il sistema ITS copre sei settori di specializzazione tecnologici strategici ([32]). La durata dei percorsi di ITS va dalle 1 800 alle 2 000 ore: almeno il 30% del monte ore dev'essere dedicato alla formazione sul lavoro (tirocini). Almeno il 50% della formazione deve essere erogato da esperti del mondo del lavoro e delle professioni. Gli ITS sono istituiti formalmente come fondazioni, con la seguente composizione minima:

(a) un centro di formazione regionale, privato o pubblico, avente sede nella stessa provincia della fondazione;
(b) una scuola;
(c) un'università;
(d) un'impresa appartenente al settore di riferimento dell'ITS;
(e) un ente locale (comune, provincia, città metropolitana o comunità montana).

([30]) Decreto interministeriale MLPS/MIUR, 7 febbraio 2013.
([31]) Decreto interministeriale MLPS/MIUR, 7 settembre 2011, integrato dal decreto interministeriale, 7 febbraio 2013.
([32]) I settori sono i seguenti: efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il "made in Italy" (meccanica, moda, gastronomia, settore residenziale, servizi alle imprese), tecnologie innovative per i beni e i servizi culturali, TIC.

Attualmente, vi sono 86 fondazioni di ITS che operano a livello nazionale e offrono 363 programmi (MIUR, 2016). A marzo 2017 8 400 persone erano iscritte a percorsi di ITS.

Riquadro 5. **Gli istituti tecnici superiori nella riforma della Buona scuola**

La riforma *Buona scuola* ha introdotto anche un insieme di misure per il potenziamento degli ITS: la quota dei finanziamenti basati sui risultati doveva salire al 30% nel 2016; anche gli studenti in possesso di un diploma professionale di scuola secondaria superiore solo quadriennale devono poter accedere agli ITS dopo aver completato un anno di base; aumento della permeabilità tra ITS e l'università; semplificazione delle procedure amministrative. Inoltre, ha introdotto un modello di finanziamento che premia la qualità degli ITS tramite l'assegnazione del 10% dei finanziamenti sulla base di un insieme di indicatori di prestazione (legge 107/2015).

Fonte: Cedefop.

Il livello d'istruzione terziario in Italia include anche le università e altri programmi non-universitari (ad esempio le istituzioni per l'Alta formazione artistica e musicale, AFAM, EQF da 5 a 8) (Cedefop, 2014).

3.3. Schemi di apprendistato in Italia

3.3.1. **Quadro generale**

Il sistema di apprendistato si articola nelle tre seguenti tipologie:

(a) apprendistato di tipo 1 per il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale, di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un certificato di specializzazione tecnica superiore ([33]): copre i percorsi di IeFP a livello del secondo ciclo d'istruzione (attualmente esistono 21 qualifiche e 22 diplomi riconosciuti a livello nazionale e inclusi nel repertorio nazionale) e a livello post-secondario;

([33]) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

(b) apprendistato di tipo 2, professionalizzante ([34]): non corrisponde a nessun livello di istruzione ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale. Si tratta di una qualificazione riconosciuta dal contratto collettivo nazionale di settore applicato dall'impresa, al di fuori del sistema di istruzione e formazione (il repertorio nazionale include 2 075 qualifiche);
(c) apprendistato di tipo 3, di alta formazione e ricerca ([35]), che include due sotto-tipi:
    (i) gli apprendistati di alta formazione finalizzati al conseguimento di diplomi di laurea, diplomi di ITS e dottorati di ricerca corrispondenti al livello di istruzione terziario;
    (ii) gli apprendistati per attività di ricerca finalizzati al conseguimento di una qualificazione contrattuale, che non è valida all'interno del sistema di istruzione e formazione.

Nel corso di un contratto di apprendistato l'apprendista alterna periodi di apprendimento presso un istituto di formazione (centro di formazione regionale/scuola/università) con periodi di attività presso l'impresa.

Gli apprendistati di tipo 1 e 3 relativi alla sottocategoria "alta formazione" sono associati a un programma d'istruzione e formazione formale, a differenza degli apprendistati di tipo 2 e della sottocategoria "ricerca" del tipo 3.

Un apprendistato viene sempre definito come contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il contratto deve essere in forma scritta e deve includere un piano formativo individuale (PFI). I datori di lavoro hanno piena autonomia nella definizione del PFI per il professionalizzante, mentre per tipo 1 e 3 il piano viene stilato insieme all'istituto che eroga la formazione. Il PFI definisce la ripartizione delle competenze tra le due sedi di apprendimento: per gli apprendistati di tipo 1 e 3 di alta formazione, il PFI si basa sui programmi d'istruzione e formazione formale pertinenti (non esistono curricoli di apprendistato specifici).

Il contratto di apprendistato ha una durata minima di sei mesi, mentre la durata massima varia in base alla tipologia dell'apprendistato stesso:
(a) il tipo 1 ha una durata massima di tre o quattro anni, in base alla qualifica, diploma o certificato da conseguire;
(b) la durata massima dell'apprendistato di tipo 2 non può essere superiore a tre anni, che possono salire a cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano;

([34]) Apprendistato professionalizzante.
([35]) Apprendistato di alta formazione e ricerca.

(c) la durata massima del tipo 3 per gli apprendistati di alta formazione/istruzione di norma non può superare la durata del programma scolastico/universitario. Le regioni e le province autonome, in accordo con le parti sociali a livello locale e con gli istituti d'istruzione e formazione, definiscono la durata massima effettiva del contratto di apprendistato. L'accordo regionale definisce inoltre la durata massima dell'apprendistato per attività di ricerca, che non è collegato a nessun programma d'istruzione riconosciuto dal MIUR. Nell'eventualità che manchi una disciplina regionale, gli istituti di formazione e le imprese possono firmare accordi specifici. La durata massima degli apprendistati per attività di ricerca è di tre anni.

Quando un apprendista che ha sottoscritto un contratto di tipo 1 e 3 consegue la qualifica, il diploma o il certificato pertinenti, il contratto può cessare. In caso contrario, salvo diversa esplicita indicazione, il contratto di apprendistato è convertito in contratto di lavoro standard ordinario a tempo indeterminato e la persona viene retribuita come dipendente qualificato. Le stesse considerazioni valgono per il professionalizzante qualora al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro non dia debito preavviso di cessazione del rapporto.

La disciplina di tutti i tipi di contratto di apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali di lavoro ([36]). Il quadro normativo conferisce un ruolo importante a tali accordi in tutti i contratti di apprendistato, a condizione che non modifichino i seguenti tratti distintivi:

(a) l'obiettivo ultimo del contratto: formazione ed esperienza lavorativa del giovane che combina l'apprendimento a scuola e nel posto di lavoro;
(b) la responsabilità del datore di lavoro di erogare formazione ([37]) e rispettare gli standard di riferimento (in termini di risultati di apprendimento, qualifiche e durata).

Di conseguenza, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro devono rispettare una serie di principi generali (di cui all'articolo 42

([36]) Solo accordi sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, a norma dell'articolo 51 del decreto legislativo 81/2015. I contenuti dell'apprendistato disciplinati dai contratti collettivi di lavoro sono sostanzialmente identici a quelli indicati dagli accordi interconfederali. Secondo i dati della quinta relazione periodica del consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, in Italia vi erano 809 contratti collettivi nazionali di lavoro.

([37]) Prima dell'adozione del Testo Unico sull'apprendistato del 2011 (d. lgs. 167/2011), il termine "formazione formale" designava la formazione erogata all'esterno delle imprese. Questa definizione è stata sostituita da quella fornita nel decreto interministeriale siglato dal MIUR il 12 ottobre 2015, a norma del quale la formazione formale può essere erogata sia all'interno che all'esterno delle imprese.

del decreto legislativo 81/2015): divieto di retribuzione a cottimo; la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a massimo due livelli di retribuzione inferiori rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni (professionali) corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto; la presenza di un tutore aziendale; il prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o malattia professionale di durata superiore a 30 giorni. La legge fissa inoltre il numero di apprendisti (dei tre tipi) che un datore di lavoro può assumere, che non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio. Le imprese che occupano più di 50 dipendenti non possono assumere nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante se nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione non sia stata concordata la prosecuzione (con contratto di lavoro ordinario a tempo indeterminato) di almeno il 20% degli apprendisti (di tutti i tipi) dipendenti della stessa impresa.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro si riferiscono in genere a tutti i tipi di apprendistato (ma principalmente al secondo) e generalmente disciplinano sia la dimensione lavorativa che quella formativa: le condizioni di assunzione dell'apprendista, la durata del periodo di prova, il quadro contrattuale, la forma del contratto, la retribuzione, il tutoraggio aziendale, la formazione dell'apprendista e gli standard di formazione. I datori di lavoro che desiderano usufruire di un tipo di apprendistato devono attenersi alle disposizioni di uno dei contratti collettivi che disciplinano tali sistemi. Se il datore di lavoro opera in un settore i cui accordi non disciplinano gli apprendistati, o in un settore privo di accordo specifico, deve esplicitamente adottare i contenuti relativi all'apprendistato di un accordo applicabile a un settore simile. Ciò può essere indicato nel contratto di apprendistato individuale.

Nel caso dell'apprendistato di tipo 1, gli istituti di formazione (centro di formazione regionale o scuola), in cooperazione con l'impresa, definiscono nel PFI allegato al contratto come ripartire l'acquisizione delle specifiche competenze e le relative tempistiche tra le due sedi di apprendimento (l'istituto formativo e il posto di lavoro).

Nel caso dell'apprendistato di tipo 2, i datori di lavoro devono erogare formazione professionalizzante, che può essere integrata da un'offerta formativa pubblica "nei limiti delle risorse finanziarie disponibili" (articolo 44 del decreto legislativo 81/2015), finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del contratto (tre anni ovvero cinque anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano).

3.3.2. **Sviluppi delle politiche e il nuovo quadro normativo**

L'apprendistato in Italia, in cui la prima legge in materia è datata 1955, vanta una lunga tradizione. Il quadro normativo è stato riformato a più riprese negli ultimi 15 anni, con l'obiettivo di migliorare la qualità della formazione in regime di apprendistato e i suoi legami con il sistema d'istruzione e formazione formale. Il riquadro 6 elenca le principali riforme legislative sino al 2016.

Riquadro 6. **Fasi principali dell'evoluzione della normativa in materia di apprendistato in Italia**

Legge 25/1955: ha introdotto l'apprendistato in Italia, definendolo come un contratto di lavoro con una durata massima di cinque anni che ha l'obiettivo di facilitare l'inserimento lavorativo dei giovani tra i 15 e i 20 anni, assicurando al contempo una formazione professionale adeguata.

Legge 196/1997 (articolo 16): ha esteso il campo di applicazione dell'apprendistato ampliando l'età dei partecipanti (da 16 a 24) e la sua durata (da 18 mesi a quattro anni), e introducendo un numero minimo di ore di formazione esterna all'impresa (120 l'anno).

Decreto legislativo 276/2003 (articoli 47-53): ha delineato la struttura attuale dell'apprendistato, suddivisa in tre tipi e applicabile sino all'età di 29 anni, definendo un piano formativo individuale e individuando le parti sociali responsabili della definizione e dell'attuazione della componente formativa interna all'azienda.

Decreto legislativo 167/2011 (testo unico sull'apprendistato): ha abrogato tutte le precedenti fonti normative e ha riorganizzato l'apprendistato, mantenendo la struttura generale basata su tre tipi, allo scopo di agevolare il ricorso allo stesso da parte delle imprese e di rafforzare, al contempo, l'importanza dello sviluppo delle abilità e delle competenze dell'apprendista.

Legge 183/2011: ha introdotto lo sgravio totale dei contributi a carico delle imprese con meno di dieci addetti per i primi tre anni di contratto, stanziando inoltre, a partire dal 2012, fondi statali annuali per attività

➔

formative esterne attuate nell'ambito dei contratti di apprendistato. Almeno il 50% deve essere assegnato all'apprendistato di tipo 1 e 3.

Legge 92/2012: ha introdotto la durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, gli incentivi per l'assunzione degli apprendisti come dipendenti qualificati successivamente al termine del contratto di apprendistato, e per l'assunzione di apprendisti in generale; ha inoltre modificato il numero massimo di apprendisti per impresa.

Decreto legge 34/2014 (c.d. Jobs Act), relativa legge di conversione 78/2014 e decreti legislativi di attuazione 81/2015 e 150/2015: queste fonti normative erano in vigore all'epoca dello svolgimento della TCR e la loro attuazione era appena iniziata (per informazioni dettagliate cfr. sotto e la tabella 3).

Decreto interministeriale MLPS/MIUR, siglato il 12 ottobre 2015: definisce gli standard di formazione per il tipo 1 e 3 fissando i criteri e gli strumenti generali per la loro attuazione.

Decreto legislativo 185/2016: ha introdotto la possibilità di prorogare l'apprendistato di tipo 1 per un ulteriore anno, qualora alla conclusione del percorso l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma.

Fonte: Cedefop.

La riforma del 2015 sui contratti di lavoro (decreto legislativo 81/2015) ha modificato i tre tipi di apprendistato esistenti. La modifica più rilevante è stata l'abrogazione del decreto legislativo 167/2011 (testo unico dell'apprendistato) che a sua volta aveva abrogato tutte le fonti normative in materia adottate a partire dal 1955.

Sebbene la riforma riguardi tutti i tipi di apprendistato, il governo ha puntato particolarmente a quello di tipo 1 e 3, per fornire ai giovani un'opportunità adeguata di conseguire qualifiche formali, diplomi e certificati di istruzione di livello secondario (tipo 1), post-secondario (tipo 1) e terziario (tipo 3, apprendistati di alta formazione), mediante l'alternanza della formazione tra un istituto e un'impresa. Il decreto (articolo 41) prevede che l'apprendistato di tipo 1 e 3si integrino progressivamente in un "sistema duale" che combina lavoro e formazione (riquadro 7). Un'altra novità riguarda il fatto che l'istituto di formazione e il datore di lavoro dovrebbero

progettare e stipulare congiuntamente il piano formativo individuale allegato a ogni contratto di apprendistato di tipo 1 e 3. La legge chiedeva alle regioni/PP.AA. di adottare entro il dicembre 2015 ([38]) le disposizioni di cui al decreto interministeriale sulle disposizioni in materia di organizzazione della formazione, sul piano formativo individuale e sulla distribuzione dei compiti tra i datori di lavoro e gli istituti di formazione. In linea di principio, le imprese operanti nelle regioni che non hanno intrapreso iniziative in questo senso non possono assumere apprendisti. Tuttavia, se hanno stabilimenti anche in una regione che ha adottato i regolamenti pertinenti, queste imprese possono applicare i regolamenti dell'altra regione.

Riquadro 7. **Il "sistema duale" italiano: un approccio inclusivo**

In Italia, l'espressione "sistema duale" si riferisce a un modello di formazione attuato mediante l'accordo Stato-regioni del 24 settembre 2015 ([39]). Questo modello si basa sull'alternanza scuola/formazione e lavoro nonché sulla stretta cooperazione tra gli istituti di formazione e le imprese. La legge 107/2015 e il decreto legislativo 81/2015 supportano lo sviluppo del sistema duale in Italia mediante i seguenti strumenti:

- apprendistati di tpo 1 e 3;
- alternanza scuola-lavoro per gli studenti della scuola secondaria superiore (200 ore per gli studenti dei licei e 400 ore per gli studenti degli istituti tecnici e professionali, obbligatorie nell'ultimo triennio);
- la c.d. alternanza rafforzata nei corsi IeFP regionali (400 ore di esperienza lavorativa esterna ogni anno, obbligatorie per tutti gli studenti iscritti);
- Il modello dell'impresa formativa simulata (IFS) ([40]).

➔

([38]) Al 20 febbraio 2017, l'apprendistato di tipo 1 era regolamentato dalle seguenti regioni e PP.AA.: Lombardia, Piemonte, provincia autonoma di Bolzano, provincia autonoma di Trento, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Puglia, Sicilia e Basilicata.

([39]) Accordo della conferenza unificata Stato-regioni, 158/CSR/2015, del 24 settembre 2015.

([40]) L'impresa formativa simulata è un'esperienza che riproduce le dinamiche e i processi aziendali in ambito scolastico (organizzazione, ambiente, relazioni e strumenti di lavoro).

Solo gli apprendistati prevedono un contratto di lavoro; gli altri modelli formativi non lo contemplano.

Insieme al sistema duale, i tirocini costituiscono strumenti importanti per la transizione scuola-lavoro in Italia. Esistono diversi tipi di tirocinio, nessuno dei quali comporta un rapporto di lavoro ([41]).

Fonte: Cedefop.

La tabella 3 riassume le principali differenze tra il tipo 1 prima e dopo l'adozione del decreto legislativo 81/2015 e del decreto interministeriale di attuazione, del 12 ottobre 2015, in relazione agli ambiti esaminati dal quadro analitico del Cedefop (allegato 1).

([41]) I tirocini possono essere:
- tirocini non curricolari, che includono tirocini di formazione e di orientamento, tirocini di accompagnamento al lavoro/di reinserimento per i disoccupati (incluse persone che percepiscono un'indennità di disoccupazione), tirocini di orientamento e di formazione per i disabili, le categorie svantaggiate e i rifugiati;
- tirocini curricolari per studenti (nel sistema dell'IeFP, nell'istruzione secondaria superiore, nell'università ecc.);
- tirocini estivi: organizzati per gli studenti dell'istruzione secondaria superiore/IeFP e i per giovani iscritti in qualsiasi percporso universitario o di scuola superiore, si tengono durante le vacanze estive.

Tabella 3. **Quadro normativo dell'apprendistato di tipo 1 prima e dopo la riforma del 2015, suddiviso per aree del quadro analitico del Cedefop**

Ambiti	Vecchio tipo 1	Tipo 1
Ruolo nel sistema di istruzione e formazione	Il tipo 1 è finalizzato al conseguimento di titoli di istruzione limitati al sistema di IeFP regionale di livello secondario superiore: qualifiche e diplomi professionali.	Estensione dei titoli titoli di studio che possono essere conseguiti con il tipo 1 a diplomi di istruzione secondaria e specializzazione tecnica superiore, precedentemente inclusi nel tipo 3. Il tipo 1 è formalmente riconosciuto come strumento che supporta l'integrazione tra il sistema di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, nel contesto del "sistema duale". Coloro che hanno conseguito una qualifica professionale triennale o un diploma professionale quadriennale con l'apprendistato di tipo 1 possono estendere il proprio contratto fino a massimo un anno, per conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore o un certificato IFTS.
Strutture di governance	Meccanismi di governance a livello regionale, con la partecipazione degli attori del sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione (sezione 3.2.1.2. della presente pubblicazione).	Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) è più coinvolto a livello nazionale e regionale, poiché anche i diplomi di istruzione secondaria sono conseguibili con il tipo 1. Il MIUR contribuisce congiuntamente al MLPS a fornire le linee guida per l'attuazione del tipo 1. Inclusione delle scuole secondarie di secondo grado, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA) e dell'IFTS tra gli erogatori di formazione.

Ambiti	Vecchio tipo 1	Tipo 1
Contenuti della formazione e risultati dell'apprendimento	L'accordo della conferenza unificata Stato-regioni del marzo 2012 ha adottato gli standard di formazione per le qualifiche professionali e i diplomi professionali conseguibili con il tipo 1.	I datori di lavoro devono erogare la formazione formale all'interno dell'impresa (formazione interna) in aggiunta alla formazione formale erogata dagli istituti di formazione (formazione esterna). Gli standard di formazione per il tipo 1sono identici a quelli definiti per la scuola secondaria superiore (licei e istituti di IeFP), per l'istruzione degli adulti e per la specializzazione tecnica superiore. Il monte ore di formazione può essere adattato in base ai requisiti di ammissione al percorso di formazione. Vengono fissati limiti al numero di ore di formazione formale esterna (in percentuale sul totale delle ore di corso o curricolari annuali). L'istituto di formazione al quale è iscritto l'apprendista rilascia un certificato attestante le competenze acquisite (a seguito del superamento di un esame o dell'ottenimento di una qualifica) o un "allegato al certificato" (ai sensi del decreto legislativo 13/2013). I diplomi o le qualifiche devono riferirsi al repertorio nazionale (cfr. nota 20). La percentuale minima di frequenza della formazione formale (interna o esterna all'impresa, 75%) costituisce un requisito per l'ammissione al corso dell'anno successivo o per essere sottoposti a valutazione o accedere alla certificazione finale.

Ambiti	Vecchio tipo 1	Tipo 1
Cooperazione tra le sedi di apprendimento	I contratti collettivi di lavoro a livello nazionale, locale o aziendale determinano le modalità di erogazione della formazione da parte dell'impresa, nel rispetto degli standard generali regionali.	Il datore di lavoro e l'istituto di formazione al quale è iscritto l'apprendista devono stipulare un protocollo di cooperazione, sulla base del modello fornito dal decreto interministeriale dell'ottobre 2015. L'istituto di formazione coinvolge il datore di lavoro nella progettazione del piano formativo individuale, che viene sottoscritto da entrambe le parti e dall'apprendista. È fornito un modello per il fascicolo personale dell'apprendista (allegato 2) come strumento di supporto all'identificazione, al monitoraggio e alla valutazione delle competenze acquisite. Gli istituti di istruzione e formazione hanno un ruolo guida nel coordinamento della formazione formale interna ed esterna. La funzione dei tutor è di assicurare il coordinamento organizzativo e didattico tra l'impresa e l'istituto di formazione.
Partecipazione delle imprese e supporto alle stesse	I diritti e gli obblighi delle imprese sono fissati nel contratto di apprendistato, conformemente al contratto collettivo di lavoro nazionale o agli accordi interconfederali (nonché alle disposizioni generali del decreto legislativo 81/2015).	Sono stati fissati i requisiti minimi perle imprese affinché possano offrire posti di apprendistato.

Ambiti	Vecchio tipo 1	Tipo 1
Requisiti e supporto ai docenti e ai formatori interni	Non sono stati definiti requisiti specifici per i docenti e per i formatori interni o per i tutor.	Non vi sono differenze rilevanti rispetto al vecchio tipo 1.
Meccanismi di finanziamento e di ripartizione dei costi	Le ore di formazione (interna ed esterna) devono essere retribuite almeno nella misura del 35% della retribuzione normale (legge 78/2014). Per quanto riguarda le ore di lavoro presso l'impresa la retribuzione base è definita nei contratti collettivi di lavoro (o in accordi specifici) ma poteva essere ridotta conformemente all'articolo 2, primo comma, del decreto legislativo 167/2011.	Durante la formazione formale presso l'impresa, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10%; la formazione esterna non è retribuita. Sono previsti incentivi per le assunzioni di tipo 1 quali la riduzione del tasso di contribuzione dal 10% al 5% del reddito imponibile per le imprese con meno di nove dipendenti. Il decreto legislativo 150/2015 ha stanziato 54 milioni di euro per finanziare la formazione formale di tipo 1 e altri strumenti di alternanza nel 2015-2016 e nel 2016-2017.
Garanzia della qualità	Non è stato definito o attuato alcun sistema specifico di garanzia della qualità né per il tipo 1 né per gli altri.	Non è presente alcuna differenza esplicita.

Ambiti	Vecchio tipo 1	Tipo 1
Condizioni di lavoro e di apprendimento dell'apprendista	Le condizioni di apprendimento dell'apprendista sono definite in modo distinto a seconda della sede dell'apprendimento stesso: nei centri di formazione regionale gli apprendisti equivalgono a normali studenti; nelle imprese le condizioni dell'apprendista sono disciplinate dalle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicato dall'impresa.	Gli apprendisti sono visti come studenti e lavoratori contemporaneamente (doppio status). I diritti e i doveri dell'apprendista vengono resi espliciti. Gli istituti di formazione, insieme ai datori di lavoro, informano i potenziali apprendisti in merito a: • gli elementi formativi e contrattuali e la coerenza tra la qualifica/diploma da conseguire e le attività dell'apprendistato; • i contenuti del protocollo e del PFI; • le procedure di selezione degli apprendisti. Qualora il contratto di apprendistato cessi prima della data prevista, gli apprendisti possono rientrare nel percorso di istruzione scolastica.
Capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro	A livello nazionale, l'ISFOL (l'attuale INAPP) produce, ogni anno a partire dal 2011, un rapporto di monitoraggio su tutti i tipi di apprendistato, secondo l'incarico assegnatogli dal Ministero del Lavoro.	Il monitoraggio e la valutazione annuale della formazione in apprendistato di tipo 1 vengono svolti dal Ministero del Lavoro e dal MIUR con il supporto dell'INAPP e dell'Indire. Il monitoraggio dello sviluppo dell'apprendimento e l'autovalutazione dell'apprendista vengono svolti dagli istituti di formazione.

NB: il termine "riforma del 2015" si riferisce al decreto legislativo 81/2015 e al decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015.
Fonte: Cedefop.

3.3.3. **Partecipazione agli apprendistati e alle sperimentazioni di tipo 1**

Nel 2015, il numero di apprendisti di tutti i tipi(giovani con qualsiasi tipo di contratto di apprendistato) era di 410 213, pari al 13,6% di tutti i giovani occupati tra i 15 e i 29 anni d'età. Il numero degli apprendisti è calato dell'8,1% nel 2015 rispetto al 2014. Nel 2015 sono stati attivati 197 138 nuovi contratti di apprendistato, il 17% in meno rispetto al 2014. Delle imprese che hanno attivato contratti di apprendistato, il 66% appartiene al settore dei servizi, il 25% al settore dell'artigianato e l'8,3% al settore delle costruzioni.

Come mostrato nella tabella 4, il professionalizzante è di gran lunga il tipo prevalente, che rappresenta il 95,2% del totale degli apprendistati attivati nel 2015; questo dato è sostanzialmente uniforme in tutto il paese ([42]). Nel 2015 il tipo 1 rappresentava circa il 3% del totale dei contratti di apprendistato, registrando una riduzione del 13,7% dal 2014 al 2015 (contro un calo del 6,7% per il tipo 2) (ISFOL, 2016).

Tabella 4. **Numero di apprendistati per tipo e per zona geografica (2014 e 2015)**

	Zona geografica	Nord	Centro	Sud	Italia
2014	Tipo 1	8 974	2 741	3 750	15 465
	Tipo 2	238 892	108 291	70 766	417 950
	Tipo 3	652	233	297	1 182
	Non indicato	5 997	2 790	2 844	11 630
	Tipo 2 in totale %	93.9	94.9	91.1	**93.7**
2015	Tipo 1	8 141	2 382	2 831	13 354
	Tipo 2	228 128	99 782	62 200	390 110
	Tipo 3	732	223	281	1 237
	Non indicato	2 685	1 325	1 502	5 512
	Tipo 2 in totale %	95.2	96.2	93.1	**95.1**

Fonte: ISFOL (2016).

([42]) L'eccezione principale è la provincia autonoma di Bolzano, dove l'apprendistato è principalmente inserito nell'ambito di un sistema duale a livello del secondo ciclo di istruzione.

La prima fase pilota è iniziata nel 2014 con imprese del Gruppo Enel e con un decreto interministeriale tra il MLPS, il MIUR e il Ministero delle Finanze ([43]). Il progetto pilota dell'Enel coinvolgeva 145 studenti iscritti al quarto anno di sette istituti tecnici ([44]) del settore tecnologico a indirizzo elettronica ed elettrotecnica ([45]).

Nel 2016, sia il Gruppo Enel che l'Eni S.p.a. (multinazionali del settore energetico) hanno sottoscritto dei protocolli con il MLPS e il MIUR per l'attivazione di apprendistati di tipo 1.

Il protocollo Eni (MIUR/MLPS/Eni S.p.a., 2016) prevedeva sperimentazioni di tipo 1 per qualifiche e diplomi IeFP e per un diploma di istruzione secondaria. Grazie alla sperimentazione, nell'anno scolastico 2016-17 sono stati firmati 95 contratti di tipo 1finalizzati al conseguimento di diplomi di istruzione tecnica secondaria e 10 contratti di tipo 1finalizzati al conseguimento di una qualifica o diploma IeFP. Per l'anno scolastico 2017-18, si prevedono altri 30 contratti di tipo 1per le qualifiche e diplomi IeFP e 40 contratti per il conseguimento di diplomi di istruzione tecnica secondaria.

Il protocollo Enel 2016 (MIUR-MLPS/Gruppo Enel, 2016) prevedeva che 140 studenti iscritti al quarto o al quinto anno di istituto tecnico in sette regioni ([46]) firmino contratti di tipo 1per il conseguimento del proprio diploma. Come nel primo progetto sperimentale, durante l'anno scolastico gli apprendisti trascorrono un giorno alla settimana presso l'impresa, mentre lavorano a tempo pieno in estate.

Oltre a questi progetti pilota, l'attuazione del tipo 1 in seguito alla riforma del 2015 è iniziata con due progetti sperimentali a livello nazionale intesi a supportare e a sviluppare il sistema duale: uno promosso dal MLPS e l'altro dal MIUR.

L'obiettivo del progetto del MLPS, "Sperimentazione duale" ([47]), era più ampio rispetto all'apprendistato di tipo 1, poiché includeva anche l'impresa simulata e l'alternanza scuola-lavoro ([48]). Era stato avviato con un accordo della conferenza unificata Stato-regioni del 2015. Grazie a questo progetto, in

([43]) http://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2014/normativa-statale_2014/miur-decreto-5-giugno-2014-n.-28/S_Decreto17giugno2014n.473MIUR.pdf
([44]) IT Fermi – Gadda di Napoli; IS G. Marconi di Piacenza; IT G. Marconi di Civitavecchia; IIS Avogadro di Torino; ITI Giorgi di Brindisi; IT A. Meucci di Firenze; IS A. Pacinotti di Mestre.
([45]) Per una relazione su questa esperienza, cfr. Vaccaro, 2015.
([46]) Gli istituti tecnici sono: Buccari-Marconi, Cagliari; E. Scalfaro, Catanzaro; Galilei Sani, Latina, G. Giorgi, Milano; Vittorio Emanuele III, Palermo; J. F. Kennedy, Pordenone; B. Focaccia, Salerno.
([47]) http://www.anpalservizi.it/wps/portal/sperimentazioneduale
([48]) In seguito all'intesa Stato-regioni 158/CSR/2015 siglata il 24 settembre 2015, il programma sperimentale è stato messo in atto da ItaliaLavoro (l'attuale Anpal Servizi). Il programma comprende due assi: asse 1 (finanziato dai programmi operativi nazionali del FSE di competenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali): è dedicato allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità di guida e di inserimento dei centri di formazione regionali

due anni circa 60 000 giovani dovrebbero acquisire una qualifica professionale triennale o un diploma professionale quadriennale mediante percorsi di formazione, anche in apprendistato, che prevedono attività di alternanza formazione-lavoro. L'agenzia per le politiche attive del lavoro dell'MLPS (ex Italia Lavoro, oggi denominata Anpal servizi) ha selezionato 300 centri di formazione regionali per lo svolgimento di attività di alternanza formazione/lavoro, inclusi apprendistati di tipo 1, all'interno del sistema di IeFP regionale.

Tra i progetti regionali di questa sperimentazione, la regione Lazio ha dato priorità al tipo 1 in termini di promozione e di attività proposte alle imprese. Tuttavia, queste ultime hanno preferito utilizzare l'alternanza scuola-lavoro come strumento per conoscere e selezionare i giovani. Su un totale di 55 progetti approvati, 49 sono stati attivati per il quarto anno dei percorsi di IeFP regionali con partecipanti di età superiore ai 18 anni. Il successo limitato del tipo 1 può essere dovuto in parte alla poca conoscenza del contratto da parte delle società e dei centri di formazione regionali nonché alla difficoltà di attuazione pratica e alla mancanza di formazione dei tutor degli apprendistati.

La sperimentazione del MIUR si basa sul decreto direttoriale 1068/16 ([49]). Il progetto ha finanziato start-up in dieci regioni ([50]) (fino a due progetti per regione) nelle quali sono stati attuati i progetti sperimentali di apprendistato di Eni ed Enel. I progetti vengono presentati da un istituto tecnico o professionale nell'ambito di un partenariato comprendente almeno quattro scuole, una delle quali dovrebbe aver partecipato ai progetti pilota Enel/Eni . I partenariati vedono inoltre la partecipazione delle parti sociali, dei centri di formazione, degli esperti e delle autorità locali. La sperimentazione assegna un finanziamento di un milione di euro (circa 50 000 EUR per ciascuna scuola) e dovrebbe interessare fino a 400 apprendisti.

Tra le varie esperienze di attuazione di apprendistati nel sistema di IeFP regionale, un esempio di strategia di programmazione e buone prassi per il tipo 1 viene dalla Lombardia, che ha adottato una legge regionale ([51]) in base alla quale almeno il 5% delle risorse destinate agli apprendistati di tipo 1 e 3 deve essere utilizzato per finanziare attività formative per gli apprendisti iscritti al terzo e quarto anno dei programmi di IeFP e di IFTS. Il numero di contratti di tipo 1 è aumentato da 110 nel 2014 a 2 600 nel 2016.

---

pubblici e privati; asse 2 (a finanziamento nazionale): è dedicato a supportare l'attuazione dei percorsi di IeFP regionali all'interno del sistema duale, incluso il tipo 1.

([49]) Decreto direttoriale del MUIR 1068/2016 del 19 ottobre 2016.

([50]) Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Sardegna, Sicilia, Toscana e Veneto. Inizialmente le regioni erano 11, ma il Lazio non ha presentato il suo progetto.

([51]) Legge regionale 30/2015. http://www.fse.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/613f57a9-ee8e-40b2-b5cb-5463adf95938/Allegato+B+-+DGR+sistema+IFL+2017-2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=613f57a9-ee8e-40b2-b5cb-5463adf95938

DUNLOP
ATHLETIC

4. Apprendistato di tipo 1 e difficoltà di attuazione

CAPITOLO 4

Apprendistato di tipo 1 e difficoltà di attuazione

Il Comitato di Pilotaggio della TCR in Italia ha concentrato l'analisi sull'apprendistato tipo 1. La presente sezione copre principalmente questo schema, nell'ambito dell'istruzione secondaria superiore ([52]). Le informazioni sulle disposizioni di legge si riferiscono al tipo 1 come normato dalla riforma del 2015, mentre i dati sulla esperienza pratica e i suoi risultati descrivono principalmente il vecchio tipo 1 (precedente alla riforma del 2015).

4.1. Tratti distintivi del tipo 1 e ruolo nel sistema dell'istruzione e formazione

4.1.1. **Caratteristiche dell'apprendistato di tipo 1**

La presente sottosezione descrive le caratteristiche del tipo 1, analizzato con riferimento alle caratteristiche distintive dell'"apprendistato" secondo la definizione operativa fornita dalla TCR ([53]).

4.1.1.1. *Formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi presso il luogo di lavoro e presso un istituto di formazione o un centro di formazione, finalizzata al conseguimento di una qualifica*

La durata minima del contratto di tipo 1 è sei mesi, mentre la massima

([52]) Come indicato nella sezione 3.3.1 della presente relazione, il tipo 1 è collegato alla qualifica o diploma professionale e al certificato di specializzazione tecnica superiore (sistema di IeFP regionale secondario superiore e post-secondario) e al diploma di istruzione secondaria superiore (sistema di IeFP secondaria superiore statale). Sebbene non vi siano evidenze, l'attuazione del tipo 1 sarebbe possibile anche per i percorsi di istruzione degli adulti, almeno in linea di principio, per i programmi degli istituti tecnici, professionali e artistici finalizzati al conseguimento di diplomi di istruzione secondaria superiore (ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 263/2012).

([53]) Secondo la metodologia del Cedefop, l'apprendistato ha le seguenti caratteristiche:
- formazione sistematica a lungo termine che alterna periodi presso il luogo di lavoro e presso un istituto di formazione o un centro di formazione;
- l'apprendista è legato al datore di lavoro da un contratto e riceve una remunerazione (salario o indennità);
- il datore di lavoro è responsabile della componente aziendale del percorso che permette di conseguire una qualifica.

è di tre o quattro anni (in base alla durata massima del percorso di IeFP finalizzato al conseguimento del diploma, qualifica o certificato). Il tipo 1 può essere attivato in qualsiasi momento nel corso del percorso di IeFP (che verrebbe altrimenti realizzato interamente presso l'istituto scolastico) e la sua durata può essere diversa da quella prevista per detto percorso di IeFP.

Nel corso del tipo 1, gli studenti ricevono formazione formale presso un istituto di formazione (formazione formale esterna) e nell'impresa (formazione formale interna); inoltre svolgono attività lavorativa. La formazione formale esterna non può superare i seguenti limiti ([54]):

(a) qualifiche o diplomi IeFP regionali di istruzione secondaria: la formazione formale esterna non può essere superiore al 60% dell'orario della formazione nel secondo anno o al 50% nel terzo e quarto anno di studi. Qualora il contratto sia attivato a partire dal primo anno del percorso di studi, la formazione formale esterna non può essere superiore al 60% del monte orario totale di formazione per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno;
(b) certificato di specializzazione tecnica superiore: la formazione esterna non può essere superiore al 50% del monte orario totale della formazione, mentre per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato, la formazione formale esterna non può essere superiore al 65% dell'orario ordinamentale.
(c) diplomi di istituto secondario statale tecnico o diplomi di istruzione professionale: il numero di ore di formazione formale esterna non può essere superiore al 70% dell'orario totale di formazione per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno. La durata massima dell'apprendistato di tipo 1 (che non può essere attivato nel primo anno) è quattro anni;
(d) nei percorsi di istruzione degli adulti, il numero di ore di formazione formale erogate dalle imprese esterne non può essere superiore al 60% o al 70% dell'orario scolastico previsto, a seconda del tipo di percorso.

Oltre a completare il monte totale di ore di formazione in un anno di studio (tra le 1 000 e le 1 050 ore circa), l'apprendista deve lavorare un numero di ore di gran lunga inferiore rispetto a quelle previste dal contratto di lavoro per un lavoratore a tempo pieno. Sino al 50-70% del numero complessivo di ore di formazione in un anno di studio ([55]) può essere erogato presso istituzioni formative ("formazione esterna"). Il numero rimanente di ore (la differenza tra

([54]) Articolo 5 del decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015.
([55]) Oppure "periodo didattico" per i corsi di istruzione per adulti (articolo 5, secondo comma, del decreto interministeriale MLPS/MIUR, 12 ottobre 2015).

il numero complessivo di ore di formazione in un anno di studio e il numero di ore di formazione esterna) dovrebbe essere impiegato presso l'impresa per ricevere "formazione interna". Gli apprendisti svolgono anche attività lavorative ordinarie: le ore dedicate a questa componente sono pari alla differenza tra il numero di ore di lavoro annuali (previste per il lavoro a tempo pieno e specificate nel contratto individuale di apprendistato) e il numero complessivo di ore di formazione in un anno di studio. La tabella 5 offre un esempio semplificato della distribuzione delle ore nell'apprendistato di tipo 1 per un contratto annuale (sebbene la durata del contratto possa variare tra sei mesi e tre o quattro anni).

Tabella 5. **Simulazione della distribuzione delle attività di tipo 1 e numero di ore**

Attività	Numero di ore
A. Formazione formale esterna (scuola, centro di IeFP)	500-700
B. Formazione formale interna (all'interno dell'impresa)	300-500
C. Componente lavorativa nell'impresa	700
A+B = anno di studio	**1 000**
A+B+C = un anno di apprendistato a tempo pieno	**1 700**

Fonte: Cedefop.

4.1.1.2. *L'apprendista è legato al datore di lavoro da un contratto e riceve una remunerazione (salario o indennità).*

Come per gli altri due tipi di apprendistato, il tipo 1 viene definito dalla legge come contratto di lavoro standard a tempo indeterminato per studenti tra i 15 e i 25 anni; è finalizzato al conseguimento di un diploma, di una qualifica o di un certificato di IeFP formale, diversamente dal professionalizzante, che è inteso per i giovani tra i 18 e i 29 anni d'età. Coloro che firmano un contratto di apprendistato di tipo 1 vengono considerati dei dipendenti e ricevono un salario:

(a) quando l'apprendista riceve formazione formale interna, il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli il 10% del salario, mentre non è prevista alcuna retribuzione per le ore di formazione esterna;
(b) per il tempo di lavoro, il salario dell'apprendista può essere stabilito dai contratti collettivi con inquadramento sino a due livelli inferiori rispetto a quello specificato dal contratto collettivo di lavoro dell'impresa per la qualificazione per la quale l'apprendista viene formato, o in misura percentuale rispetto a tale impiego.

4.1.1.3. *Responsabilità del datore di lavoro per la componente aziendale del percorso*

L'articolo 3 del decreto interministeriale del 2015 ha introdotto i requisiti del datore di lavoro ai fini della stipulazione dei contratti di apprendistato di tipo 1:

(a) "capacità strutturali": spazi adeguati per lo svolgimento della formazione interna e, in caso di apprendisti con disabilità, l'assenza di barriere architettoniche;
(b) "capacità tecniche": la disponibilità di strumenti e attrezzature per lo svolgimento della formazione interna;
(c) "capacità formative": la disponibilità di uno o più tutor aziendali, le cui responsabilità e i cui compiti sono definiti all'articolo 7 dello stesso decreto interministeriale.

L'impresa deve inoltre sottoscrivere un protocollo e il piano formativo individuale con l'istituto di formazio ne ([56]).

Sfide: **Tratti distintivi dell'apprendistato di tipo 1**

La normativa è chiara in merito all'obiettivo principale del tipo 1: realizzare percorsi di apprendimento alternativi per il conseguimento di una qualifica del sistema di istruzione e formazione formale (come da decreto legislativo 81/2015). Tuttavia, la natura a tempo indeterminato del contratto di lavoro, sebbene sia possibile porre termine al contratto una volta conseguito il titolo di studio, può sembrare in contrasto con l'obiettivo principale dell'apprendistato di tipo 1. La maggior parte delle imprese tende a considerarlo principalmente come un contratto di lavoro a tempo indeterminato standard e quindi come un'opzione contrattuale di assunzione, piuttosto che come un investimento sulla formazione. Come opzione contrattuale il dispositivo potrebbe essere meno interessante di altre formule ([57]). La scarsa conoscenza può anche indurre a confrontare il tipo 1 con il professionalizzante, quali strumenti alternativi per l'assunzione di un giovane nella fascia d'età tra i 18 e i 25 anni, e a ritenere che il primo sia meno allettante rispetto al secondo, che invece richiede minore impegno da parte del datore di lavoro, un grado di responsabilità inferiore e meno burocrazia.

➔

([56]) Cfr. la tabella 3, sezione 3.3.2, con riferimento all'area 4 (cooperazione tra le sedi dedicate all'apprendimento) del quadro analitico del Cedefop (tabella A1 nell'allegato 1).
([57]) I datori di lavoro possono utilizzare altre opzioni vantaggiose per l'assunzione di giovani (ad esempio il c.d. contratto a tutele crescenti).

La percezione da parte delle imprese del tipo 1 come principalmente un contratto di lavoro a tempo indeterminato standard ha importanti conseguenze sulla pianificazione dell'offerta di apprendistato (possibile solo sulla base del fabbisogno di manodopera da parte dell'impresa, stimato principalmente nel breve termine) e sulla selezione di apprendisti (il contratto di tipo 1 viene offerto agli studenti migliori).

La distribuzione delle ore tra formazione esterna e interna e attività lavorativa può non essere semplice. La presenza di apprendisti nel posto di lavoro deve essere coniugata con l'organizzazione del lavoro dell'impresa e con i suoi processi produttivi. A questo proposito, la percentuale minima richiesta del 50% di "formazione formale" all'esterno dell'impresa può essere impegnativa per l'impresa, soprattutto nel caso di PMI ([58]).

Di conseguenza, i rappresentanti dei datori di lavoro hanno sottolineato il problema per le imprese di trovare un giusto equilibrio tra il numero di ore di formazione esterna e il numero di ore impegnate nell'impresa in formazione interna e in attività lavorativa, e di come organizzarne la combinazione.

4.1.2. **Tipo 1 e relative qualifiche**

Il tipo 1 può essere potenzialmente associato a tutti i tipi di percorsi formali di IeFP a livello di istruzione secondaria superiore e post-secondaria, nonché al sistema di educazione degli adulti. Può portare al conseguimento di diplomi di istruzione tecnica o professionale (sistema d'istruzione statale), di qualifiche e di diplomi professionali (sistema regionale) e di certificati di specializzazione tecnica superiore (sistema regionale).

Tutte queste qualifiche, diplomi e certificati, che sono formali e riconosciuti a livello nazionale, possono essere conseguiti anche seguendo percorsi di istruzione scolastica tradizionale con un periodo di alternanza obbligatorio ([59]).

([58]) La durata media di un anno scolastico IeFP va dalle 1 000 alle 1 050 ore, rispetto alle circa 1 700 ore annue di un apprendista assunto a tempo pieno (cfr. la simulazione nella tabella 5).

([59]) Con l'introduzione e la piena attuazione del "sistema duale" (riquadro 7), tutti i programmi (IeFP e istruzione generale) prevedono l'alternanza obbligatoria tra scuola/formazione e lavoro. Di conseguenza, gli studenti che frequentano un percorso di istruzione scolastica completo trascorrono anche un periodo presso un luogo di lavoro. Ciò che distingue il tipo 1 dall'alternanza obbligatoria scuola/lavoro è, per il primo, la presenza di un contratto di lavoro, la durata dell'esperienza più lungae le maggiori responsabilità del datore di lavoro verso l'apprendista. Esistono inoltre diverse tipologie di tirocinio come mezzo di sostegno ai giovani nella transizione scuola-lavoro.

In termini di riconoscimento dei titoli per la trasferibilità/permeabilità o la progressione verso livelli più alti, le stesse norme in vigore per il sistema di IeFP in generale sono valide per il tipo 1 (sezione 3.2).

Oltre alle qualifiche di studio, i contratti di apprendistato di tipo 1 sono associati anche a qualificazioni professionali. All'inizio del contratto di tipo 1 (come per tutti i tipi di apprendistato), i datori di lavoro assegnano una qualificazione professionale all'apprendista, come definita dal contratto collettivo nazionale di lavoro rilevante. Al termine del contratto di apprendistato, il datore di lavoro può scegliere se riconoscere il possesso della qualificazione professionale da parte all'apprendista, che in tal modo diventerà un lavoratore qualificato. A tale riconoscimento conseguirebbe un aumento della retribuzione e la registrazione della qualificazione nel fascicolo elettronico del lavoratore, qualoral'apprendista lo possieda.

Sfide: **tipo 1 e qualifiche ad esso associate**

L'apprendistato di tipo 1 non è un programma di IeFP a se stante: le stesse qualifiche, diplomi o certificati a cui esso conduce possono essere conseguiti frequentando percorsi scolastici che includono periodi di alternanza obbligatoria. Sebbene il tipo 1 si distingua chiaramente dagli altri strumenti del sistema duale e dai programmi di transizione scuola-lavoro (come ad esempio i tirocini extracurricolari), secondo alcuni intervistati il fatto che più di uno strumento sia dedicato alla stessa fascia di età (giovani fino ai 25 anni) potrebbe orientare le imprese verso strumenti di formazione od occupazione diversi dagli apprendistati di tipo 1. In base alle informazioni raccolte durante l'indagine, le imprese tendono a utilizzare altri strumenti (come i tirocini) per testare i giovani prima di offrire loro un contratto di apprendistato di tipo 1.

Non esiste un collegamento formale tra le qualifiche conferite dai titoli di studio (qualifiche o diplomi di IeFP, diplomi di istruzione tecnica o professionale) e le qualificazioni professionali: ne possono derivare difficoltà nella progettazione del PFI dell'apprendista e nel conseguire un allineamento tra il contenuto formativo curricolare e i profili professionali come descritti nei contratti collettivi nazionali settoriali di lavoro.

4.1.3. **Apprendisti di tipo 1**

4.1.3.1. *Status*

Gli apprendisti hanno il "doppio status" di lavoratori e studenti. Firmando un contratto di apprendistato di tipo 1, gli studenti diventano lavoratori dipendenti ma allo stesso tempo mantengono anche lo status di studenti, poiché sono iscritti a un percorso di istruzione e formazione formale.

Vi è una differenza significativa tra gli apprendisti minorenni, per i quali il collegamento formale con il sistema di istruzione e formazione è necessario poiché devono ricevere una forma d'istruzione e formazione sino alla maggior età (cfr. nota 23) e gli apprendisti maggiorenni, i quali non sono più titolari del c.d. diritto-dovere all'istruzione e alla formazione sancito dalla normativa italiana. Le conseguenze di questo diverso status si sostanzianoprincipalmente nel diverso livello di responsabilità formale verso l'apprendista nell'impresa (ad esempio, in termini di norme sulla salute e sicurezza).

4.1.3.2. *Accesso e classi*

Il requisito minimo per poter sottoscrivere il contratto di apprendistato di tipo 1è l'età al momento dell'ammissione, che deve essere tra i 15 e i 25 anni ([60]). Gli altri requisiti d'ammissione sono quelli specifici di ciascun percorso di IeFP a cui si collega il tipo 1 (dato che non è un programma specifico a se stante).

Gli istituti di formazione organizzano la formazione in apprendistato in piccoli gruppi o in classi in base al numero di apprendisti che intendono conseguire la stessa qualifica finale. Nella maggior parte dei casi, non vi sono classi dedicate solo agli apprendisti, che seguono le lezioni insieme agli studenti del percorso scolastico classico. Gli apprendisti possono partecipare ad attività supplementari (lezioni e laboratori) adattate specificamente alle loro esigenze di apprendimento e lavorative.

4.1.3.3. *Orientamento, consulenza e supporto*

Prima di sottoscrivere il contratto di apprendistato di tipo 1, il potenziale apprendista ha lo stesso diritto ad accedere ai servizi di orientamento e consulenza di cui godono gli altri studenti o lavoratori della sua età iscritti a un percorso di IeFP o di istruzione superiore generale. Sino a ora ciò ha fatto sì che la possibilità di accedere all'orientamento e alla consulenza

([60]) Articolo 43, paragrafo 2 del decreto interministeriale 81/2015 del 15 giugno 2015.

dipendesse in larga misura dall'offerta e dalla disponibilità locale di tali servizi, all'interno dei servizi di impiego ordinari e degli istituti di formazione.

I servizi per l'impiego, che sono responsabili del monitoraggio e dell'intervento presso i minori che non ottemperano alla frequenza obbligatoria dei corsi di studio/IeFP, operano in accordo con la scuola/istituto di formazione alla quale l'apprendista o lo studente è iscritto sino ai 18 anni o fino al conseguimento della qualifica IeFP regionale. Nelle regioni settentrionali, i servizi per l'impiego pubblici forniscono orientamento ai futuri apprendisti (specialmente ai minorenni) e ai genitori, anche al fine di contrastare l'abbandono scolastico precoce.

Tuttavia, è l'istituto di formazione a svolgere un ruolo fondamentale nell'offerta di orientamento e consulenza ai giovani prima che questi decidano di sottoscrivere un contratto di apprendistato di tipo 1, nonché nel corso del contratto stesso, senecessario.

Successivamente alla firma del contratto, gli istituti di formazione contribuiscono al sostegno del giovane sino al completamento dell'esperienza di apprendistato, principalmente attraverso i tutor. Il sostegno può includere il monitoraggio e il supporto alle attività svolte dagli apprendisti in azienda, la valutazione dei risultati di apprendimento e la gestione di eventuali problemi comportamentali. Nel monitorare le attività formative degli apprendisti ([61]), i tutor degli istituti di formazione collaborano con i tutor interni alle aziende ([62]).

4.1.3.4. *Diritti e obblighi*

I diritti e gli obblighi dell'apprendista sono definiti nel contratto di apprendistato. Gli aspetti legati all'apprendimento e i compiti dell'apprendista in quanto studente sono riportati sia nel protocollo datore di lavoro-istituto di formazione sia nel piano formativo individuale. I diritti e gli obblighi dell'apprendista ne rispecchiano il doppio status di studente e di lavoratore: "i datori di lavoro e gli istituti di formazione devono osservare le norme generali dell'istituto di formazione e dell'impresa, compreso in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro ([63]), nonché l'obbligo

([61]) Mentre l'attuazione regolare del contratto e gli aspetti lavorativi sono monitorati dagli ispettori locali del MLPS, il processo di apprendimento dell'apprendista è monitorato dal tutor dell'istituto di formazione.

([62]) Articolo 7 del decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015.

([63]) Le principali normative in vigore sono le seguenti: legge 977 del 17 ottobre 1967 (tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti) come modificata dal decreto legislativo 345/1999 del 4 agosto 1999, modificato a sua volta dal decreto legislativo 262/2000 in esecuzione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro; decreto legislativo 81/2008; decreto legge 69/2013 (convertito dalla legge 98/2013).

di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna". L'istituto di istruzione e formazione al quale è iscritto l'apprendista è il punto di riferimento, "d'intesa con il datore di lavoro", per informare il giovane e, nel caso di minorenni, i genitori o i tutori legali, in merito a:

(a) problematiche di istruzione e formazione e contrattuali;
(b) coerenza tra le attività/settore dell'impresa/datore di lavoro e la qualifica da conseguire;
(c) contenuto del protocollo datore di lavoro-istituto di formazione e del piano formativo individuale;
(d) procedure di selezione dell'apprendista;
(e) il doppio status dello studente-lavoratore e il suo significato in termini di doveri.

Gli apprendisti godono dei diritti e delle prestazioni dei lavoratori dipendenti, ai sensi dallo Statuto dei lavoratori, in base al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dall'impresa nella quale sono collocati ([64]).

Nell'eventualità di specifici problemi che impediscano l'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro ([65]), il contratto di apprendistato può essere interrotto da una delle parti (impresa o apprendista). Nel caso di cessazione anticipata del contratto all'apprendista "è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario [in qualità di studente a tempo pieno], anche con il supporto del tutor incaricato di seguire la formazione" ([66]).

([64]) I diritti dei lavoratori dipendenti estesi anche agli apprendisti includono: ferie, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto e scatti di anzianità; inoltre, misure di protezione sociale quali i contributi previdenziali e pensionistici, l'assicurazione malattia con indennità giornaliera ai sensi della normativa per i dipendenti in generale, diritti di maternità, assegni familiari, assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, assicurazione di invalidità e di vecchiaia e l'indennità di disoccupazione (c.d. NASpI, nuova assicurazione sociale per l'impiego). A norma del decreto legislativo 148/2015 (e in linea con la circolaredell'INPS n. 197/2015), gli apprendisti di tipo 1 sono esclusi dai regimi di integrazione del reddito.

([65]) Ciò viene considerato un caso diverso rispetto all'inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile: cfr. l'articolo 47, primo e secondo comma, del decreto legislativo 81/2015.

([66]) Articolo 6, comma 2 del decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015; ciò era possibile anche nel vecchio quadro normativo.

Sfide: **apprendisti di tipo 1**

Mancano linee guida per la gestione concreta del doppio status degli apprendisti di tipo 1 che sono al contempo studenti e dipendenti: mancano cioè indicazioni su come distinguere la formazione interna dalla componente lavorativa, nonché gli aspetti di gestione del personale collegati all'assenza degli apprendisti-lavoratori dal posto di lavoro durante i periodi di formazione esterna.

In linea con la sua natura di strumento del sistema duale che potrebbe teoricamente essere applicato a tutti i programmi e tutti gli studenti di IeFP, e per scopi differenti (il vecchio tipo 1 era inizialmente utilizzato per contrastare l'abbandono scolastico precoce, mentre l'attuale tipo 1 sembra utilizzato come strumento destinato agli studenti più meritevoli), mancano strategie od orientamenti specifici coerenti e omogenei in materia di accesso, organizzazione delle lezioni, orientamento e consulenza. È estremamente impegnativo e gravoso per gli istituti di formazione organizzare e gestire la formazione esterna degli apprendisti laddove ogni istituto ha un numero limitato di apprendisti, divisi in diverse classi, che lavorano in sedi diverse e hanno contratti di diversa durata e con diverse date di inizio.

L'offerta limitata di servizi di orientamento e consulenza nell'istruzione e formazione italiana si riflette nella mancanza di orientamento e consulenza per gli apprendisti, sia prima di intraprendere questo percorso, sia nel corso del contratto. In passato, la combinazione di una scarsa motivazione personale e dell'inefficienza dei servizi di accompagnamento ha causato l'interruzione di molti contratti prima del raggiungimento della qualifica finale.

4.2. Governance

4.2.1. **I soggetti attivi principali e i loro ruoli, nella teoria e nella pratica**

La struttura di governance dell'apprendistato di tipo 1 è complessa e coinvolge una molteplicità di soggetti. Aifini di chiarezza espositiva, i relativi ruoli e responsabilità in relazione all'apprendistato di tipo 1 sono riassunti nella seguente tabella.

Tabella 6. **Ruoli e responsabilità dei principali soggetti attivi istituzionali**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)	• Monitoraggio dell'attuazione. • Coordinamento generale a livello nazionale dell'attuazione delle strategie, normative e attività (anche tramite enti/comitati creati ad hoc; si veda di seguito in questa tabella) con riferimento al tipo 1 nel sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione. • Cooperazione con il MIUR nel coordinamento dell'implementazione del tipo 1. • Promozione all'interno del sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione (in accordo con le regioni/PP.AA.). • Verifica, mediante l'ispettorato del lavoro, del rispetto e dell'applicazione da parte delle imprese delle regole, degli obblighi e delle normative previste nei contratti di apprendistato (relativamente sia all'impiego sia alla formazione) e delle condizioni previste per l'apprendista; imposizione di multe e sanzioni.
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e i suoi uffici regionali	• Coordinamento generale a livello nazionale dell'attuazione delle strategie, normative e attività (anche tramite enti/comitati creati ad hoc; si veda di seguito in questa tabella) con riferimento al tipo 1 nel sistema di IeFP statale del secondo ciclo di istruzione. • Supporto tecnico da parte del livello centrale o dei relativi uffici regionali alle scuole secondarie di secondo grado nell'attuazione a livello locale. • Promozione all'interno del sistema statale di IeFP nel secondo ciclo di istruzione. • Definizione dei progetti sperimentali a livello nazionale. • Le competenze formali del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sono definite all'articolo 605 e seguenti del decreto legislativo 297/1994 (testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione). Il Ministero è generalmente responsabile del finanziamento delle scuole, l'approvazione delle modifiche ai corsi offerti da ogni istituto, la disciplina delle operazioni e delle attività scolastiche, la supervisione e l'ispezione delle scuole, attività che svolge attraverso i suoi uffici centrali e regionali o provinciali.
Ministero dell'Economia e delle Finanze	• Partecipazione alle decisioni in merito a finanziamenti pubblici, principalmente sotto forma di disposizioni attuative del quadro normativo), anche relativamente agli incentivi di cui all'articolo 32 del decreto legislativo 150/2015 (cfr. sezione 5.4.1 di questo rapporto).

Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome	• Decisioni strategiche e politiche per l'attuazione del tipo 1 nel sistema di IeFP regionale sulla base delle raccomandazioni dei membri della Conferenza . • Approvazione di eventuali atti a livello nazionale relativi al tipo 1 nel sistema di IeFP regionale. • Definizione e approvazione dell'elenco delle qualifiche e dei diplomi del secondo ciclo di istruzione nel sistema di IeFP regionale o dei certificati IFTS (post-secondari) che possono essere conseguiti in apprendistato di tipo 1. • Approvazione dei progetti sperimentali (con la partecipazione del sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione) a norma del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.
Regioni e province autonome di Bolzano e Trento	• Disciplina (per i diplomi e le qualifiche del sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione e per i certificati IFTS a livello post-secondario). In mancanza delle necessarie regolamentazioni regionali, si applicano direttamente le disposizioni del decreto interministeriale del 12/10/2015, come previsto dalla clausola di cedevolezza. Monitoraggio dell'attuazione. • Selezione da parte della Conferenza Stato-regioni dei diplomi e qualifiche del sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione, riconosciuti validi a livello nazionale, che possono essere erogati anche in apprendistato di tipo 1 nella specifica regione o provincia autonoma. • Pianificazione, programmazione e monitoraggio della formazione formale esterna nell'apprendistato di tipo 1 per le qualifiche e i diplomi professionali, nonché per i corsi di IFTS.
Organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati	• Regolamentazione su scala nazionale e locale, mediante contratti collettivi nazionali di lavoro e/o accordi interconfederali, entro i limiti stabiliti dalla legge. • Comunicazione di pareri formali alle istituzioni nazionali o regionali, in merito alle qualifiche (qualifiche e diplomi di IeFP e certificati IFTS) da erogare nell'ambito del sistema di IeFP regionale (anche in apprendistato) di primario interesse/prioritari per i settori/imprese rappresentati; i pareri, che possono vertere anche sui contenuti formativi o sui risultati di apprendimento, sono generalmente forniti mediante la partecipazione a organismi o a comitati direttivi o di coordinamento, dedicati, interamente o in parte (a seconda dei casi) all'apprendistato di tipo 1, ai tirocini o a questioni relative all'occupazione. L'attivazione di tali organismi/comitati è di norma prevista dalle leggi o dai regolamenti nazionali o regionali/delle PP.AA. o da specifici protocolli/accordi.

Istituti di formazione e scuole ([67])	• Ricerca di imprese e promozione locale nonché supervisione dell'ottemperanza da parte delle imprese ai requisiti di cui all'articolo 3 del decreto interministeriale dell'ottobre 2015. • Definizione dei curricoli generali dell'apprendistato sulla base dei profili dell'impresa e dell'apprendista e conformemente ai curricoli e alle qualifiche finali. • Sottoscrizione del protocollo di apprendistato con il datore di lavoro/impresa, sulla base dello schema fornito nel decreto interministeriale. • Definizione del piano formativo individuale con la partecipazione del datore di lavoro/impresa, sulla base del piano di IeFP/di istruzione pertinente. • Erogazione di tutoraggio individuale agli apprendisti (tramite la nomina di un tutor formativo). • Erogazione di formazione formale esterna. • Monitoraggio dell'erogazione di formazione all'interno dell'impresa. • Svolgimento della valutazione formale finale e certificazione dei risultati di apprendimento (ai sensi del decreto legislativo 13/2013). • Erogazione di diplomi o qualifiche formali finali (in conformità con i regolamenti delle varie qualifiche da rilasciare).
Datori di lavoro/imprese	• Sottoscrizione del protocollo di apprendistato individuale con l'istituto di formazione sulla base dello schema fornito nel decreto interministeriale dell'ottobre 2015. • Selezione e assunzione dell'apprendista (di norma sulla base dei nominativi forniti dagli istituti di formazione o mediante contatto diretto con i potenziali apprendisti). • Partecipazione alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista congiuntamente all'istituto di formazione. • Erogazione di formazione formale interna. • Erogazione di tutoraggio individuale obbligatorio agli apprendisti (tramite la nomina di un tutor aziendale). • Valutazione informale dei risultati di apprendimento perseguiti dalla formazione formale interna. • Registrazione dei risultati di apprendimento conseguiti dall'apprendista (formazione interna) nel fascicolo elettronico individuale del lavoratore.

([67]) Per un elenco completo degli istituti di formazione autorizzati a offrire apprendistato di tipo 1, cfr. l'articolo 2, paragrafo 1, lettera c, del decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015.

INAPP	• Monitoraggio ed elaborazione di un rapporto annualesull'attuazione dell'apprendistato di tipo 1. • Partecipazione alla gestione e allo sviluppo del repertorio nazionale.
ANPAL	• Gestione dell'attuazione del progetto sperimentale del sistema duale con l'iniziativa FIx0 attuata da Anpal Servizi.
Consulenti del lavoro e consulenti aziendali/ fiscali	• Offerta di orientamento, consulenza e assistenza alle imprese nella decisione di attivare contratti di apprendistato (tutti i tipi): la principale fonte di consulenza, specialmente per le PMI e le microimprese.

Fonte: Cedefop.

4.2.1.1. *Istituzioni*

Poiché i sistemi di IeFP statali e regionali condividono competenze sull'apprendistato di tipo 1, il sistema di governance vede la partecipazione di attori a diversi livelli:

(a) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) a livello nazionale;
(b) le regioni/PP.AA.:
    (i) i principali ambiti d'intervento nel sistema di IeFP regionale e nel regime di apprendistato di tipo 1 comprendono: la gestione del registro regionale degli studenti; la definizione dell'offerta di istruzione/ formazione regionale; la definizione dell'organizzazione degli istituti di istruzione/formazione a livello regionale (compresi i centri di formazione regionali e le strutture di formazione che offrono percorsi di IFTS); la manutenzione degli edifici delle scuole secondarie di secondo grado; la certificazione delle competenze degli apprendisti;
    (ii) le regioni/PP.AA. sono responsabili dell'istruzione, insieme al MIUR, nel rispetto dell'autonomia della scuola secondaria di secondo grado ([68]). Le regioni/PP.AA. devono inoltre definire regolamenti per il I livello da attuare nelle scuole secondarie di secondo grado, nel caso in cui vi sia un accordo di sussidiarietà (sezione 3.2.1.2);
(c) il MIUR, i suoi uffici regionali e gli istituti di formazione di sua competenza: scuole secondarie di secondo grado e centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA).

(68) Le scuole secondarie di secondo grado sono istituzioni autonome ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 275/1999.

4.2.1.2. *Parti sociali*

Con riferimento all'apprendistato di tipo 1, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro hanno reagito prontamente alle modifiche del quadro normativo del 2015, sottoscrivendo nel 2016 vari accordi settoriali e interconfederali nazionali o territoriali dedicati (oltre ai contratti collettivi di lavoro), alcuni dei quali hanno visto anche la partecipazione delle regioni/PP.AA. A livello nazionale, tali accordi coprono il settore manifatturiero (maggio 2016), il commercio (ottobre 2016), le piccole imprese (dicembre 2016) e le cooperative (luglio 2016). A livello regionale, le parti sociali hanno sottoscritto accordi per il settore dell'artigianato in Veneto e in Lombardia (2016) e, di concerto con le istituzioni regionali/locali, in Piemonte, in Sicilia e nella provincia autonoma di Trento. Le imprese considerano tali accordi come la base per l'attuazione dell'apprendistato di tipo in quanto definiscono principalmente le condizioni di lavoro degli apprendisti, i livelli di retribuzione e l'avanzamento di carriera nonché i risultati in termini di formazione formale. Attraverso tali iniziative, le parti sociali hanno esercitato pienamente le competenze attribuite loro per legge, mentre la competenza principale in tema di contenuti di istruzione e formazione resta alle regioni e alle scuole.

Sfide: **i soggetti attivi principali e i loro ruoli, nella teoria e nella pratica**

Il livello di esperienza e di partecipazione nell'attuazione dell'apprendistato di tipo non è omogeneo tra le regioni e le province autonome: alcune regioni/PP.AA. vantano un'esperienza consolidata con il vecchio tipo 1 e avevano già partecipato all'attuazione del nuovo apprendistato di tipo 1 all'epoca della TCR.

Al contrario, il coinvolgimento delle scuole secondarie di secondo grado e del MIUR nel tipo 1 è tuttora in crescita ([69]), ma non ancora completo.

A causa del ruolo limitato assegnato dalla normativa ai contratti collettivi in relazione al vecchio tipo 1, in passato il coinvolgimento delle parti sociali nel regime di apprendistato è stato intermittente o limitato, mentre il loro interesse principale era rivolto all'apprendistato di tipo 2, rispetto al quale godevano per legge di maggiori poteri normativi. La portata del loro intervento nella definizione dei curricoli di apprendistato in termini di contenuto formativo e di risultati di apprendimento rimane limitata.

➔

([69]) Il progetto sperimentale del MIUR in 10 regioni era ancora in fase di attuazione al momento della TCR (sezione 3.3.3).

Sebbene la maggior parte dei settori sia intervenuta per la regolamentazione del tipo 1, vi è ancora da lavorare sulla definizione dei livelli di retribuzione (per la componente lavorativa del contratto) degli apprendisti, all'interno dei contratti collettivi di lavoro settoriali nazionali e/o di altri accordi interconfederali tra le parti sociali. Questi rappresentano un elemento cruciale,in assenza del quale le imprese non assumerebbero apprendisti di tipo 1.

4.2.2. **Coordinamento**

4.2.2.1. *Organismi tecnici e di coordinamento*

Diversi organismi nazionali hanno un mandato giuridico per operare nell'ambito degli schemi di apprendistato. Alcuni coprono tutti i tipi, altri solo il tipo 1. Tali organismi includono rappresentanti del MLPS, del MIUR e delle parti sociali, nonché, là dove pertinente, delle regioni/PP.AA. e degli organismi tecnici (come l'INAPP).

Tabella 7. **Gruppi di lavoro e comitati con mandato di attuazione del tipo 1**

Organismo	Base giuridica	Composizione	Funzioni	Situazione attuale
Organismo tecnico per l'apprendistato	Decreto legislativo 167/2011, articolo 6, paragrafi 3 e 4) Decreto legislativo 81/2015, articolo 46, paragrafo 3	MLPS, MIUR, Conferenza Stato-Regioni, rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati	Creazione del repertorio nazionale delle professioni per armonizzare le qualifiche IeFP nel sistema di IeFP regionale con le qualifiche professionali (tutti i tipi) e permettere la correlazione tra standard formativi e professionali	La correlazione tra le qualifiche professionali e le qualifiche IeFP nel sistema di IeFP regionale è stata completata. Ultima riunione marzo 2016

Organismo	Base giuridica	Composizione	Funzioni	Situazione attuale
1) Gruppo direttivo dedicato all'alternanza 2) Monitoraggio e valutazione del comitato per l'alternanza	Protocollo MIUR, MLPS sull'alternanza, nell'ambito del mercato del lavoro e delle riforme scolastiche	MIUR, MLPS, regioni, parti sociali, INAPP, Indire	Sostenere, monitorare e valutare le attività svolte dagli studenti nell'alternanza obbligatoria	1) Nominato ma non operativo 2) Era già stato previsto dal decreto legislativo 77/2005 ed è operativo
Gruppo di lavoro interministeriale per il monitoraggio dei progetti sperimentali di apprendistato di tipo 1 del MIUR	Decreto ministeriale 663/2016 del 1.9.2016 (finanziamento) Bando pubblico 1068 del 19.10.2016 Decreto direttoriale 1239 del 23.11.2016 (nomina dei membri)	MIUR, INAPP, Indire	Supervisione dei progetti sperimentali finanziati dal MIUR. Questi dovevano essere progetti innovativi, basati sulle sperimentazioni Enel-Eni in dieci regioni che hanno firmato i protocolli pertinenti (per maggiori informazioni, cfr. sezione 3.3.3).	Ottobre 2016, fine del monitoraggio Dicembre 2017, fine della sperimentazione e creazione dei modelli per l'attuazione del tipo 1

Organismo	Base giuridica	Composizione	Funzioni	Situazione attuale
Comitati bilaterali per l'attuazione dei protocolli Enel ed Eni (sperimentazioni nazionali, cfr. sezione 3.3.3)	Protocolli MIUR, MLPS, Enel, MIUR, MLPS, Eni	MIUR, MLPS, INAPP, Indire	Comitati scientifico-tecnici per la gestione delle iniziative di tipo 1 e per il monitoraggio e la valutazione degli esiti della sperimentazione	Attivi per tutta la durata della sperimentazione nazionale Enel, Eni

Fonte: Cedefop.

4.2.2.2. *Programmazione e attuazione*

Sino a oggi, il tipo 1 è stato istituito e programmato secondo due direttrici distinte e indipendenti, corrispondenti ai percorsi didattici regionali e statali.

Nel primo caso, la responsabilità per la programmazione è principalmente affidata alle regioni/PP.AA. di concerto con le parti sociali, mentre l'attuazione è affidata ai centri di formazione regionali (e alle scuole nelle regioni con approccio sussidiario) e alle imprese. L'IeFP nel sistema regionale è consolidata, strutturata e istituzionalizzata. Il processo di programmazione delle qualifiche e dei diplomi di IeFP e dei certificati di specializzazione tecnica superiore (IFTS) include principalmente la definizione delle priorità del settore o della popolazione target, la definizione e la ripartizione dei fondi, e la gestione delle diverse misure di attuazione.

Nel secondo caso, è il MIUR a essere responsabile della programmazione, che può essere diretta o mediata dai suoi uffici regionali, di concerto o in coordinamento con le regioni/PP.AA. Se gli uffici regionali del MIUR sono coinvolti, il Ministero è responsabile sia della programmazione strategica territoriale sia del supporto operativo alle scuole, di concerto con le regioni.

Il tipo 1 sembra operare in modo diverso e indipendente nel sistema regionale e nel sistema statale. Ciò si deve principalmente alle differenze nelle strutture di governance, ma può anche essere interpretato come conseguenza della maggiore esperienza maturata dal sistema di IeFP regionale nell'attuazione degli apprendistati; ciò è vero in generale, nonostante la scarsa esperienza, limitata ad alcune regioni/PP.AA., nell'attuazione degli apprendistati di tipo 1. Le regioni/PP.AA. sono

generalmente riconosciute (da imprese e famiglie) come soggetti attivi pienamente legittimati ed esperti, capaci di organizzare apprendistati in partenariato con centri di formazione accreditati. Le scuole secondarie di secondo grado generalmente non collaborano con le regioni/PP.AA., poiché i loro istituti di riferimento sono gli uffici regionali del MIUR, ad eccezione di alcune scuole che organizzano anche corsi per il conseguimento di qualifiche e diplomi professionali appartenenti al sistema di IeFP regionale (ad esempio, in Lombardia, in Piemonte, in Veneto).

La distinzione del tipo 1 nel sistema regionale e quello statale può anche rispecchiare la maggiore flessibilità dell'IeFP regionale rispetto al sistema statale, in termini di organizzazione e regolamenti. Inoltre, il sistema di IeFP regionale tradizionalmente ha legami più stretti col mercato del lavoro locale e ha un approccio alla formazione basato sulle competenze e sui risultati di apprendimento, mentre le scuole secondarie di secondo grado nel sistema statale operano sulla base di programmi più rigidi.

Sfide: **coordinamento**

Numerosi organismi tecnici nazionali vantano competenze nell'ambito dell'apprendistato; tuttavia, hanno funzioni limitate, poiché sono principalmente concentrati su progetti o programmi specifici e non hanno funzioni strategiche permanenti e/o trasversali (almeno a livello nazionale). L'unico ente con responsabilità strategiche è l'Organismo tecnico per l'apprendistato. Tali organismi sono inoltre limitati in termini di ambito, in quanto si occupano del sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione oppure di quello statale.

Manca un organismo collegiale di coordinamento permanente nazionale che riunisca gli attori istituzionali e le parti sociali per la definizione e il coordinamento dell'attuazione del tipo 1. La Conferenza unificata Stato-regioni è un organismo istituzionale con poteri decisionali anche in relazione al sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione, ma non si occupa dell'attuazione operativa del tipo 1. L'assenza di un organismo permanente dedicato a questo dispositivo rischia di ostacolare la definizione di una strategia nazionale coerente e omogenea.

A causa dell'assenza di un organismo di coordinamento nazionale, l'apprendistato di tipo 1 è attuato in modo frammentato: a livello delle regioni/PP.AA. per il sistema di IeFP regionale del secondo ciclo di istruzione e dell'IFTS, e nelle scuole o CPIA per il sistema di IeFP statale del secondo ciclo di

istruzione e l'istruzione degli adulti. Questa dicotomia può portare allo sviluppo di due sottotipi dell'apprendistato di tipo 1. All'epoca della TCR, esso era infatti gestito separatamente nei due sottosistemi (l'IeFP statale e quella regionale del secondo ciclo di istruzione) secondo diverse strutture di governance, regolamenti, procedure e pratiche. Tali differenze rispecchiano la mancanza di una programmazione e attuazione esaurienti, sia dei contenuti dei programmi che dell'organizzazione dell'orario scolastico/formativo.

4.3. Contenuti della formazione e risultati dell'apprendimento

4.3.1. **Curricoli e piani di formazione individuali**

La riforma del 2015 ha introdotto il requisito per cui la formazione deve aver luogo sia presso le imprese (formazione interna) che presso istituti di istruzione e formazione (formazione esterna). Il termine "formale" associato alla formazione interna significa che anch'essa contribuisce al conseguimento della qualifica, del diploma o del certificato ufficiale dei risultati di apprendimento. Ciò rende le imprese co-responsabili del conseguimento del diploma, della qualifica o del certificato desiderato: i risultati e i contenuti della formazione interna ed esterna devono coprire (parzialmente o totalmente) le competenze curricolari o le discipline previste per il conseguimento della qualifica pertinente.

Non esistono standard di formazione o curricoli specifici per l'apprendistato di tipo 1. Valgono quelli previsti per i percorsi di IeFP presso gli istituti scolastici, perla formazione formale interna ed esterna.

Le regioni progettano i piani di formazione per i percorsi di IeFP sulla base degli standard in materia di formazione definite a livello nazionale dalla Conferenza Stato-regioni. I centri di formazione appartenenti al sistema di IeFP regionale hanno autonomia nel definire i curricoli per raggiungere tali standard di formazione. Il MIUR stabilisce i risultati di apprendimento nazionali per i programmi d'istruzione del sistema statale che vengono utilizzati dalle scuole per progettare i curricoli.

La ripartizione del contenuto formativo e dei risultati di apprendimento tra gli istituti di formazione e le imprese viene definita nel PFI. Il PFI, che è progettato utilizzando i curricoli dei percorsi scolastici per il conseguimento

della stessa qualifica, descrive gli standard curricolari in termini di risultati di apprendimento. Nello schema ufficiale, ogni risultato di apprendimento dovrebbe essere collegato a una specifica "unità di apprendimento", cioè alla competenza o alla materia associata, come descritta nella qualifica pertinente, e possibilmente dovrebbe fare riferimento al Repertorio nazionale delle qualificazioni. Il PFI dovrebbe inoltre indicare quale modalità di erogazione della formazione è associata a ogni unità di apprendimento: in aula; sul posto di lavoro; formazione attiva; e-learning/formazione a distanza; esercizi individuali; esercizi di gruppo; visite alle imprese; altre modalità ([70]). Le unità di apprendimento sono generalmente tradotte in un piano di attività, compiti e operazioni per ogni anno di apprendistato di tipo 1, che include sia la formazione formale interna che quella esterna.

Come indicato dal nome, il piano formativo individuale è altamente personalizzato e generalmente dipende dai seguenti parametri:

(a) il profilo dell'apprendista al momento della richiesta (età, ultima qualifica formale conseguita, numero di anni di istruzione/formazione completati);
(b) la durata dell'apprendistato;
(c) il divario tra i risultati di apprendimento necessari per il conseguimento della qualifica finale e le conoscenze e abilità necessarie perché l'apprendista lavori nell'impresa, che dipenderanno dai compiti e dalle attività specifiche dell'impresa stessa.

Il PFI fa parte del contratto di apprendistato ed è redatto dagli istituti di formazione in collaborazione con il datore di lavoro, sulla base dello schema fornito nel decreto interministeriale dell'ottobre 2015, che include sia aspetti contrattuali che quelli relativi alla formazione. In pratica, ad oggi, secondo i risultati delle indagini, gli istituti di formazione svolgono il ruolo principale nella redazione dei PFI nella maggior parte dei casi.

I rappresentanti delle imprese e degli istituti di formazione considerano il PFI come uno strumento utile e adatto a supportare e a guidare la cooperazione nel campo della formazione, o almeno il coordinamento tra le due sedi di apprendimento. Il PFI contribuisce soprattutto all'adozione di decisioni sulla ripartizione delle responsabilità in materia di formazione tra l'impresa e l'istituto di formazione.

([70]) Decreto interministeriale MIUR-MLPS, 12 ottobre 2015 (sezione 4, allegato 1A).

Sfide: **curricolo e piani formativi individuali**

Considerando che l'apprendistato di tipo 1 non è un tipo separato di programma di IeFP, non esistono curricoli specifici per l'apprendistato. Vi sono divari tra gli standard di formazione e i curricoli di IeFP/scolastici da una parte e, dall'altra, i contenuti in termini di lavoro pertinenti per l'impresa. Potrebbe inoltre esservi una discrepanza tra la qualifica, il diploma o il certificato da conseguire e la qualificazione contrattuale dell'apprendista.

Le imprese si aspettano che gli istituti di formazione adattino gli standard e i curricoli per il PFI dell'apprendista. Tuttavia, gli istituti (specialmente le scuole) potrebberonon avere familiarità con tale processo e incontrare difficoltà a utilizzare strumenti, metodi e attrezzature di formazione adeguati.

Da parte loro, le imprese hanno difficoltà a tradurre le PFI nella pratica, specialmente per quanto concerne la formazione formale interna. Innanzitutto, non è sempre semplice effettuare una distinzione tra la formazione e il lavoro ordinario. Pertanto modifiche ed eventi imprevisti durante il periodo contrattuale (rallentamenti dell'economia, mutate condizioni di mercato) potrebbero incidere sui compiti, sulle funzioni e sui contenuti in termini di lavoro degli apprendisti all'interno dell'impresa. Inoltre, la formazione formale interna pone sfide specifiche relative ai risultati di apprendimento che vanno oltre le regolari attività aziendali dell'impresa. Di conseguenza, i risultati di apprendimento fissati nel PFI tendono a essere altamente personalizzati e generalmente specifici per la singola impresa al fine di soddisfare le esigenze della stessa, piuttosto che essere allineati anche alle esigenze del mercato del lavoro a livello locale o settoriale. Ciò rende complicato abbinare il contenuto del curricolo, le specificità dell'impresa e il profilo dell'apprendista.

Sebbene il significato di "formazione formale" sia definito nel decreto interministeriale dell'ottobre 2015, il termine rischia di essere frainteso dalle imprese che fanno riferimento alla vecchia definizione (formazione nelle scuole o nei centri di formazione regionali). Alcune imprese possono cioè fare fatica a comprendere, progettare, attuare e valutare la "formazione formale" interna. La diversa interpretazione dei termini e dei concetti utilizzati dalle imprese e dagli istituti di formazione sembra ostacolare la cooperazione, ad esempio nel definire efficacemente il PFI dell'apprendista.

4.3.2. **Il ruolo dei tutor nell'erogazione della formazione formale**

Numerosi riscontri relativi all'attuazione della formazione formale interessano il ruolo fondamentale dei tutor.

In primo luogo, i tutor (sia negli istituti di istruzione e formazione che nelle imprese) svolgono un ruolo determinante di guida e supporto alla cooperazione, fungendo da collegamento tra le due sedi di apprendimento nonché tra l'impresa, l'istituto di formazione e l'apprendista. Il loro ruolo è fondamentale nel rendere possibile la cooperazione tra le imprese e gli istituti. I docenti dell'istituto di formazione collaborano con i tutor aziendali nell'erogazione della formazione formale interna, sebbene ufficialmente questa sia di esclusiva responsabilità dell'impresa.

In secondo luogo, nella maggior parte dei casi, i tutor aziendali non possiedono qualifiche pedagogiche formalmente riconosciute o competenze didattiche o di insegnamento certificate, non essendo queste richieste né dalla legge né dalla maggior parte dei contratti collettivi di lavoro. In alcuni casi eccezionali, i tutor aziendali frequentano corsi mirati organizzati dagli istituti di formazione o hanno frequentato quelli organizzati ed erogati dalle regioni ([71]). Generalmente, tuttavia, i titolari delle imprese conferiscono l'incarico di tutor a personale tecnicamente qualificato e competente. Nelle micro e piccole imprese, invece, spesso i titolari stessi ricoprono il ruolo di tutor. In entrambi i casi, nella pratica, accade che la funzione tutoriale sia svolta da uno dei colleghi che lavora con l'apprendista, anche senza che sia ufficialmente nominato tutor. I rappresentanti degli istituti di formazione e gli apprendisti ([72]) ritengono che la competenza dei tutor aziendali riguardi non solo il sostegno agli apprendisti nello sviluppo delle competenze relative al lavoro, ma anche lo sviluppo personale dei giovani. Gli apprendisti riferiscono inoltre che i tutor aziendali sono generalmente attenti e impegnati nel processo di apprendimento.

Quando la formazione formale interna si realizza principalmente mediante formazione on-the-job sotto la supervisione del tutor, viene meno o è difficile fare la distinzione tra formazione e lavoro.

([71]) Il decreto 22/2000 del 28 febbraio 2000 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutor aziendale) aveva introdotto la formazione obbligatoria per i tutor aziendali degli apprendisti. Tuttavia, il decreto legislativo 167/2011 ha delegato ai contratti collettivi il compito di definire i requisiti deitutor aziendali. Alcuni fondi interprofessionali per la formazione stanno attualmente considerando la possibilità di sostenere le imprese stanziando risorse specifiche per formare i tutor e aiutarli a esercitare correttamente il proprio ruolo.

([72]) Secondo il modello del vecchio apprendistato di tipo 1.

Sfide: **il ruolo dei tutor nell'erogazione della formazione formale**

Sebbene il loro ruolo sia fondamentale per assicurare la qualità della formazione e il raggiungimento dei risultati di apprendimento attesi, in molti casi i tutor aziendali non dispongono di competenze didattiche, di insegnamento e di valutazione e generalmente non ricevono supporto volto a chiarire le modalità di svolgimento del proprio ruolo. Tale supporto sarebbe fondamentale considerata la complessità e rilevanza del ruolo dei tutor nel monitorare i processi di apprendimento all'interno dell'azienda, selezionare i metodi di apprendimento appropriati coerentemente con le specificità dell'impresa, gestire la cooperazione con i tutor degli istituti di formazione e valutare i risultati di apprendimento degli apprendisti.

Gli istituti di istruzione e formazione non prevedono requisiti supplementari per i docenti che operano come tutor degli apprendisti invece di impartire insegnamento tradizionale.

Sebbene i tutor degli istituti e delle imprese svolgano un ruolo fondamentale nel rendere possibile la cooperazione tra le imprese e gli istituti di formazione, mancano meccanismi formali che permettano loro di instaurare un rapporto di collaborazione nel corso dell'apprendistato e di condividere le conoscenze. Fa eccezione il progetto sperimentale dell'Enel (sezione 3.3.3), in cui i tutor si riunivano mensilmente. I tutor aziendali interni, quelli degli istituti di formazione, la cooperazione tra loro e la separazione tra le sedi di formazione rappresentano gli aspetti di questa sfida.

4.3.3. **Valutazione finale dei risultati dell'apprendimento del tipo 1**

Tutti i risultati di apprendimento raggiunti nella formazione formale nel corso dell'apprendistato di tipo 1 vengono valutati dagli istituti di formazione che rilasciano la certificazione finale ([73]). Gli istituti svolgono la valutazione al termine di ogni anno formativo/scolastico e organizzano l'esame di qualifica finale in base alle regole che disciplinano il percorso (le stesse indipendentemente dalle modalità di realizzazione del percorso: a scuola o tramite apprendistato). Tuttavia, gli esami finali prendono in considerazione anche la valutazione del tutor aziendale registrata nel fascicolo individuale e i risultati di apprendimento definiti nel PFI. Per gli esami finali nel sistema statale, il tutor aziendale può essere consultato come esperto esterno

([73]) Articolo 46, comma 4 del decreto legislativo 81/2015.

relativamente alla definizione dei contenuti di uno degli scritti (la cosiddetta terza prova) ([74]).

Una volta che gli apprendisti hanno conseguito il diploma o la qualifica, hanno anche il diritto a ricevere una "certificazione delle competenze" o una "certificazione supplementare delle competenze" ([75]).

La certificazione delle competenze acquisite nei sistemi di IeFP regionali e statali del secondo ciclo di istruzione deve rispettare dei requisiti specifici ([76]):

(a) al termine di ogni anno o corso d'istruzione/formazione, l'apprendista dovrebbe aver frequentato almeno il 75% della formazione tanto interna quanto esterna;
(b) gli esami finali vengono svolti secondo i regolamenti ordinari del percorso di IeFP o d'istruzione associato allo specifico contratto di tipo 1 (fatta eccezione per una certa flessibilità conferita per il diploma di istruzione secondaria al candidato con status di lavoratore-studente).

Il tutor aziendale dovrebbe inoltre svolgere la valutazione dell'apprendimento formativo dell'apprendista. Dalle indagini è emerso che i tutor aziendali normalmente basano le proprie valutazioni su un riscontro informale sul posto di lavoro piuttosto che su una valutazione formale e strutturata. Tale riscontro non viene generalmente considerato parte della valutazione per la qualifica, il diploma o il certificato finale; ecco perché spesso i tutor aziendali operano sotto la guida e con il supporto pratico del tutor dell'istituto di formazione che, ad esempio, fornisce semplici griglie e strumenti di valutazione.

([74]) La disposizione è fissata nell'articolo 8, comma 5, del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015. La recente riforma dell'esame di Stato (che riguarda solo le scuole superiori statali e non il curricolo dell'IeFP regionale) entrerà in vigore nel 2019 e, nella versione approvata dal governo, eliminerà la terza prova (rendendo invalida la vigente disposizione). Nel corso della TCR, la riforma era in fase di discussione e doveva ancora essere approvata dalle commissioni parlamentari pertinenti; le disposizioni relative all'apprendistato saranno rese note soltanto dopo la redazione dei decreti attuativi.
([75]) Solitamente, i titoli di studio, ad esempio il diploma, non specificano le competenze acquisite dallo studente.
([76]) Cfr. il decreto legislativo 13/2013 e l'articolo 8 del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.

Sfide: **valutazione finale dei risultati dell'apprendimento del tipo 1**

Fatta eccezione per una certa flessibilità concessa nell'organizzazione dell'esame finale per il diploma di istruzione secondaria, l'apprendista (il candidato con status di lavoratore-studente) deve sostenere lo stesso esame finale sostenuto dagli studenti a tempo pieno: ciò rende l'attuazione dell'apprendistato di tipo 1 abbastanza complicata, specialmente se i vari istituti di formazione hanno un numero limitato di apprendisti, divisi in diverse classi, che lavorano in sedi diverse, con contratti di durata e date di inizio diverse.

Può essere difficoltoso allineare e coordinare le tempistiche degli esami finali con la realizzazione della formazione formale (specialmente quella interna) e con l'organizzazione lavorativa dell'impresa.

4.4. Supporto alla partecipazione delle imprese al tipo 1

4.4.1. **Fattori che promuovono la partecipazione**

Normalmente le imprese non decidono di "offrire posti in apprendistato di tipo 1", bensì di "assumere un apprendista di tipo 1", perché il dispositivo in questione è un contratto di lavoro ed è quindi considerato, innanzitutto, come tale, piuttosto che come strumento di formazione. Ciò sembra accadere soprattutto nelle micro e piccole imprese, mentre le grandi imprese riscontrerebbero più facilmente un vantaggio nell'investire in capitale umano per future necessità e nel rispondere alle stesse optando per l'apprendistato di tipo 1. Potrebbero inoltre impegnarsi in un un tale percorso nell'ambito della loro responsabilità sociale di impresa o delle loro strategie di marketing.

Per la maggior parte delle imprese, la decisione di "assumere un apprendista di tipo 1" scaturisce dalla combinazione di alcuni fattori:

(a) la necessità di coprire un profilo occupazionale adatto a un giovane dipendente, per il quale l'impresa considera sia importante fornire una formazione interna specifica (mediante sia la formazione formale che lo svolgimento di lavoro ordinario);

(b) il rapporto di fiducia tra l'impresa e l'istituto di formazione. I datori di lavoro devono fidarsi della capacità dell'istituto di fornire supporto nella selezione di apprendisti affidabili e preparati, di formarli e di gestire gli obblighi burocratici collegati all'attuazione del contratto. L'istituto di

formazione, a sua volta, deve avere fiducia nella capacità dell'impresa di rivestire la funzione di partner formatore e non solo di posto di lavoro;

(c) l'opinione positiva che l'impresa ha di un potenziale apprendista, principalmente in termini di atteggiamento personale e di impegno, opinione che normalmente è fondata su precedenti contatti tra l'impresa stessa e il giovane (candidato apprendista) mediante tirocini curricolari o stage estivi ([77]). I beneficiari sono solitamente gli studenti iscritti al secondo o al terzo anno di percorsi per le qualifiche IeFP o all'ultimo anno del diploma di IeFP. Per alcuni tutor aziendali, la possibilità di vedere un potenziale apprendista sul posto di lavoro (prima di assumerlo), mediante un tirocinio o stage, è un incentivo ad assumerlo come apprendista in futuro. Tali esperienze di placement, quando soddisfacenti, contribuiscono alla fiducia reciproca tra l'impresa e l'istituto di formazione.

Sfide: **fattori che promuovono la partecipazione**

La decisione di assumere un apprendista di tipo 1 è un punto di arrivo piuttosto che un punto di partenza nella cooperazione tra un'impresa e un istituto di formazione; ciò è quanto si evince dalle precedenti esperienze con il vecchio tipo 1.

Finché le assunzioni risponderanno alla necessità delle imprese di coprire un posto vacante, sarà difficile immaginare un sistema di tipo 1 stabile nel lungo termine. Una volta coperto il posto vacante, le imprese non offriranno ulteriori apprendistati di tipo 1 a meno che non si renda vacante un'altra posizione. Ciò significa che il sistema potrebbe non essere sostenibile nel medio e lungo termine: senza la creazione di economie di scala, l'investimento atto a trasformare un'azienda in "impresa formatrice" per i giovani rischia di andare perduto.

Sembra che le imprese prendano decisioni in merito alle assunzioni di apprendisti di tipo 1 senza avere un'idea chiara dei costi e dei vantaggi dell'apprendistato. La maggior parte dei datori di lavoro ha una conoscenza parziale dei costi, dei vantaggi, delle opportunità e delle modalità di attuazione dell'apprendistato di tipo 1. Se da una parte gli istituti di istruzione e formazione e le associazioni dei datori di lavoro a livello locale forniscono informazioni sul dispositivo, dall'altra si tratta generalmente di casi specifici di potenziali apprendisti. Non sono disponibili analisi dei costi e dei benefici diretti (in termini di incentivi o di risparmi economici per i datori) del tipo 1, che altrimenti potrebbero favorire la scelta delle imprese di offrire apprendistati di questo tipo.

([77]) Si fa riferimento alle esperienze del vecchio tipo 1.

Riquadro 8. **Indagine online delle regioni Lombardia e Veneto sull'interesse da parte dei datori di lavoro per gli apprendistati (di ogni tipo)**

Più della metà dei interessata a nessun tipo di apprendistato e di preferire l'assunzione di dipendenti mediante altri tipi di contratto di lavoro. Circa un terzo (37%) dei partecipanti considera l'apprendistato "troppo complicato da mettere in atto", mentre il 35% riferisce che "mancano le risorse per sostenere l'apprendista". In generale, il costo dell'apprendistato sembra una questione marginale nella decisione da parte delle imprese di non assumere apprendisti di tipo 1.

Fonte: Cedefop.

4.4.2. Chi sostiene le imprese e come

Secondo le informazioni raccolte nel corso del TCR sul vecchio apprendistato di tipo 1, il coinvolgimento e la partecipazione iniziale da parte delle imprese dipendevano fortemente dall'iniziativa degli istituti di formazione e dal supporto che questi fornivano alle aziende. Mentre le grandi imprese gestivano gli apprendisti in autonomia, le micro e piccole imprese dipendevano fortemente dal supporto degli istituti di formazione per avviare il contratto. I centri di formazione regionali hanno più esperienza in questo settore rispetto alle scuole che iniziano solo ora a operare con il tipo 1 (con poche eccezioni) ([78]).

Gli istituti di formazione sono i soggetti attivi principali poiché forniscono supporto alle imprese, le informano in merito alla possibilità di utilizzare il dispositivo e promuovono questa opportunità. Inoltre, svolgono un ruolo di primo piano nell'attuazione dei contratti, dalla selezione dell'apprendista sino alla progettazione del PFI e all'organizzazione della formazione formale, nonché nello svolgimento dei necessari compiti amministrativi e nell'adempimento degli obblighi burocratici ([79]).

([78]) Per esempio, le scuole che partecipano ai progetti sperimentali dell'Enel (sezione 3.3.3)

([79]) Gli istituti di formazione si occupano di: obblighi correlati all'assunzione dell'apprendista; iscrizione scolastica/al centro di IeFP dell'apprendista; definizione del piano formativo individuale e del protocollo tra l'impresa e l'istituto di formazione. Gli istituti di formazione spesso ottemperano anche ad altri obblighi durante l'attuazione del tipo 1, come ad esempio aggiornare il registro della frequenza e della formazione dell'apprendista e formalizzare le valutazioni dei risultati di apprendimento.

I consulenti del lavoro e gli esperti dell'impresa possono svolgere un ruolo significativo ma solo successivamente all'avvio del contratto e una volta che l'apprendista diventa un dipendente.

In rari casi le piccole imprese ricevono sostegno da esperti del lavoro o fiscali, principalmente per quanto riguarda gli obblighi amministrativi e relativi all'assunzione.

Le associazioni dei datori di lavoro possono fornire un prezioso supporto non finanziario in specifici ambiti territoriali o settori (di solito, l'artigianato). Analogamente, in alcuni ambiti territoriali e settori, le parti sociali svolgono attività informative e promozionali mirate mediante le proprie associazioni, sebbene le evidenze sistematiche al riguardo siano limitate.

Sfide: **chi sostiene le imprese e come**

Le imprese dipendono ancora molto dagli istituti di formazione per l'adempimento degli obblighi burocratici e formali collegati alla definizione e all'attivazione del contratto di apprendistato di tipo 1.

Vi è margine per espandere l'attività dei soggetti attivi e degli intermediari del mercato del lavoro nel fornire supporto alle imprese e nel dare visibilità alle iniziative già in atto, come ad esempio quelle organizzate dalle associazioni dei datori di lavoro a livello locale.

Riquadro 9. **Indagine online in Lombardia e in Veneto sul supporto ai datori di lavoro**

Secondo il sondaggio online sui datori di lavoro condotto nell'ambito della TCR, quasi il 68% delle imprese non ha ricevuto sostegno per l'attuazione del tipo 1 (la percentuale sale all'82% per le micro e piccole imprese). Il sostegno, quando ricevuto, è stato fornito dai consulenti del lavoro (70%) e dagli istituti di formazione (50%), principalmente in merito a questioni quali la predisposizione del contratto e della documentazione (90%), e, in misura minore, per la selezione dell'apprendista (10%).

Fonte: Cedefop.

4.4.3. **Incentivi finanziari e non finanziari**

Esistono tre tipi di incentivi finanziari per le imprese che desiderano attivare contratti di apprendistato ti tipo 1. Le imprese che assumono un soggetto con questo strumento beneficiano di ([80]):

(a) incentivi comuni a tutte le tipologie di apprendistato: un regime di esenzione favorevole, nel quale l'apprendista versa il 5,84% del salario imponibile per contributi previdenziali, e il datore di lavoro versa tra il 3% e il 10%, o non paga nessun contributo se l'impresa ha meno di nove dipendenti ([81]);

(b) incentivi direttamente collegati alla partecipazione dell'apprendista alla formazione formale: per le ore di formazione esterna, il datore di lavoro non deve versare alcun salario, mentre per le ore di formazione interna deve corrispondere all'apprendista il 10% del salario ([82]);

(c) incentivi introdotti nel 2015 nell'ambito della sperimentazione temporanea, specifica per il tipo 1 ([83]), che sostituiscono le disposizioni "standard" (si veda il punto a) sopra) per i contratti sottoscritti dal 24 settembre 2015 al 31 dicembre 2017:
   (i) nel caso di risoluzione del contratto (da parte del datore di lavoro) alla fine del periodo di formazione, il datore non deve versare il contributo di licenziamento ([84]);
   (ii) per i contributi sociali, i datori di lavoro (indipendentemente dalla dimensione dell'impresa) versano l'aliquota contributiva del 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, invece dell'aliquota normale del 10% ([85]);
   (iii) ai datori di lavoro è riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI),

([80]) Cfr. messaggio n. 2499/2017 dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS): https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%202499%20del%2016-06-2017.pdf

([81]) Per i datori di lavoro con meno di dieci dipendenti, la legge di stabilità del 2012 (legge 183/2011 del 12 novembre 2011) aveva introdotto lo sgravio totale dei contributi previdenziali per i primi tre anni dei contratti di apprendistato sottoscritti tra l'1.1.2012 e il 31.12.2016 (agevolazione estesa successivamente sino al 31.12.2017).

([82]) Come già sottolineato, questa percentuale può essere modificata (ma solo *in melius*) dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

([83]) Quest'insieme di incentivi è disciplinato dall'articolo 31 del decreto legislativo 150/2015 (di cui all'articolo 47, paragrafo 10, del decreto legislativo 81/2015 e pertanto specifico per il tipo 1). Tali incentivi (paragrafi 1 e 2) erano inizialmente in vigore sino al 31 dicembre 2016. L'articolo 1, paragrafo 250, lettera b), della legge 232/2016 li ha estesi sino al 31 dicembre 2017.

([84]) Articolo 2, paragrafi 31 e 31, della legge 92/2012.

([85]) Tra il 24 settembre 2015 e il 31 dicembre 2016 vi è stata una sovrapposizione di due diversi regimi contributivi speciali, che devono essere considerati come "alternativi" (cfr. il paragrafo 1.4 del messaggio dell'INPS 2499/2017).

che è invece valida per l'apprendistato di tipo 1 e 3, e che sarebbe pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;

(iv) inoltre, per l'apprendista o gli apprendisti assunti, alle imprese è riconosciuto lo sgravio totale del contributo normalmente dovuto ai fondi interprofessionali per la formazione, pari allo 0,30% del salario;

(v) i costi di formazione sostenuti dalle imprese sono dedotti dal calcolo dell'IRAP (imposta regionale sulle attività produttive).

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato un apprendista al termine della formazione beneficiano degli stessi incentivi per un ulteriore anno (eccetto per quelli introdotti temporaneamente in una sperimentazione, cfr. nota 84).

L'evidenza relativa agli incentivi non finanziari è limitata e riguarda le strategie di comunicazione mirate a livello settoriale o locale; tuttavia, le parti sociali svolgono attività di promozione decentrate mediante le loro organizzazioni.

Sfide: **incentivi finanziari e non finanziari**

I datori di lavoro non citano i costi indiretti come ostacolo di rilievo, probabilmente perché ritengono di essere pienamente compensati dagli incentivi finanziari esistenti. Sebbene questi ultimi siano importanti per le imprese, la possibilità di aumentarli non È considerata come fattore decisivo nella scelta di offrire apprendistati di tipo 1, sia per le imprese che li offrono sia per quelle che non lo fanno. È pur vero, tuttavia, che le imprese richiedono espressamente incentivi finanziari per la formazione dei propri tutor.

In merito agli incentivi non finanziari, le imprese richiedono maggiori informazioni e lo snellimento degli oneri burocratici e amministrativi, sottolineando la necessità di migliorare i servizi e il sostegno all'avviamento, allo sviluppo e alla gestione del tipo 1, specialmente nella componente formativa.

Riquadro 10. **Indagine online in Lombardia e in Veneto sul sostegno ai datori di lavoro**

Alla domanda in merito al sostegno finanziario che può incoraggiare l'assunzione di apprendisti di tipo 1, i datori di lavoro hanno risposto che un eventuale sostegno in tale senso sarebbe principalmente "utile per pagare gli stipendi e i contributi previdenziali e assicurativi degli apprendisti".

Le imprese non hanno individuato una modalità preferita tra le possibili forme di sostegno non finanziario che potrebbero incoraggiare i datori di lavoro ad assumere apprendisti di tipo 1. La risposta "informazioni in merito ai costi e ai benefici dell'apprendistato di tipo 1" è stata scelta dal 45% dei partecipanti, mentre sia la risposta "informazioni che possano aumentare la cooperazione con gli istituti di formazione sulle modalità di attuazione della formazione formale" sia "supporto all'identificazione di apprendisti motivati" risultano importanti per il 36% dei partecipanti. Minore importanza, seppure con un discreto livello di interesse, viene attribuita a una maggiore flessibilità nei requisiti necessari per offrire gli apprendistati (31%) e alle opportunità di miglioramento delle competenze dei tutor aziendali (29%). Il sostegno sotto forma di servizi per l'identificazione e la selezione degli apprendisti (13%) e di linee guida per l'attuazione (3%) sono una priorità per una minoranza dei partecipanti.

Fonte: Cedefop.

4.5. Conclusioni: sfide per l'attuazione sistemica dell'apprendistato di tipo 1

Il presente capitolo sintetizza le principali sfide per l'attuazione sistemica dell'apprendistato di tipo 1 ("da episodico a sistematico") come rilevate nel corso del primo e del secondo ciclo di interviste svolte nell'ambito della TCR. Le sfide sono raggruppate in quattro gruppi: governance; tratti distintivi; coinvolgimento delle imprese; risultati dell'apprendimento, contenuti ed erogazione della formazione. La sintesi sottolinea i collegamenti tra le questioni più rilevanti e le principali difficoltà affrontate al fine di trasformare il tipo 1 da fenomeno di natura episodica a sistema.

4.5.1. **Governance**

4.5.1.1. *Coordinamento a livello nazionale ancora in via di sviluppo*

La crescente ma ancora parziale partecipazione delle scuole secondarie di secondo grado e del MIUR, rispetto alla più consolidata esperienza di alcune regioni/PP.AA., ha creato due sottosistemi di tipo 1. I partecipanti hanno riferito che il coordinamento tra le regioni e i sistemi di IeFP statali è cruciale anche per assicurare un livello minimo di offerta di apprendistato di tipo 1 in tutto il paese.

Manca tuttora un organismo di coordinamento permanente nazionale per il tipo 1, che includa tutte le parti interessate all'apprendistato. Attualmente, il coordinamento tra le diverse parti interessate si realizza per l'attuazione di specifici progetti o percorsi, senza una strategia complessiva condivisa.

4.5.1.2. *Coordinamento a livello regionale ancora in via di sviluppo*

Localmente, l'attuazione del tipo 1 è sottoposta a supervisione da un lato da parte delle regioni e dei centri di formazione regionali accreditati, e dall'altro da parte degli uffici regionali del MIUR e dalle scuole secondarie di secondo grado. Il grado di coordinamento nei due sistemi è differente.

In primo luogo, mentre il rapporto tra le regioni e i centri di formazione regionali ha una lunga tradizione, le scuole secondarie di secondo grado e gli uffici regionali del MIUR in generale non sono abituati a lavorare e a cooperare con le regioni, ad eccezione di quelle scuole che partecipano al sistema di IeFP regionale (cfr. sezione 3.3.1).

In secondo luogo, gli uffici regionali del MIUR devono rispettare i requisiti istituzionali nazionali, più rigidi rispetto a quelli (piuttosto flessibili) del sistema di IeFP regionale.

In terzo luogo, le regioni/PP.AA. e i centri di formazione regionali riconosciuti sono di norma collegati al mercato del lavoro locale, abituati a fornire formazione sulla base delle competenze e a organizzare le proprie attività formative sulla base dei risultati di apprendimento piuttosto che sulla base delle materie di insegnamento. Questo approccio è ancora in via di sviluppo nelle scuole.

L'attuale separazione tra i due sistemi di governance – anche a livello regionale – ostacola l'attivazione di un processo di programmazione unificato per il tipo 1 a livello locale. Il coordinamento è considerato essenziale per coinvolgere un numero significativo di studenti nell'apprendistato di tipo 1, specialmente tra gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado professionali e tecniche nel sistema statale.

Il ruolo delle parti sociali regionali deve essere rafforzato ulteriormente al fine di coinvolgere e supportare le imprese e di selezionare le qualifiche IeFP che possono essere maggiormente pertinenti per il tipo 1 sulla base delle caratteristiche del mercato del lavoro locale. L'inadeguatezza del collegamento tra gli istituti e gli intermediari del mercato del lavoro ostacola la capacità del tipo 1di rispondere alle esigenze di competenze reali, ne riduce l'attrattività per le imprese e le probabilità complessive di successo.

Lo sviluppo incompleto e la parziale integrazione dei meccanismi di governance regionale portano a una carenza di pianificazione strategica per l'erogazione di apprendistati. Vi sono alcune eccezioni alle iniziative di programmazione regionali basate sulle competenze richieste dal mercato del lavoro locale e sulla capacità del sistema di IeFP.

4.5.2. **Tratti distintivi dell'apprendistato di tipo 1**

Dalle informazioni raccolte nel primo e secondo ciclo di interviste realizzate per la TCR si evince che le parti interessate vedono le ultime riforme sull'apprendistato (dal 2011) come sviluppi positivi che hanno contribuito a snellire il quadro normativo. Tuttavia, l'analisi dei risultati suggerisce che è necessario fare chiarezza su alcuni aspetti relativi alla definizione dell'apprendistato di tipo 1, poiché le attuali ambiguità residue (reali o percepite) possono ostacolarne la piena attuazione.

4.5.2.1. *La definizione del tipo 1 suscita incertezze sul suo obiettivo principale*

Coerentemente con la sua definizione giuridica, le imprese considerano il tipo 1 innanzitutto come un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, viene generalmente inteso come un'opzione contrattuale di assunzione piuttosto che un investimento sulla formazione, anche se aperta a una possibile successiva assunzione.

Le parti interessate hanno segnalato che la definizione e la natura del tipo 1 come contratto a tempo indeterminato sembrano offuscarne l'obiettivo principale: fornire percorsi di apprendimento atti a conseguire una qualifica alternativi a quelli del sistema di formazione formale.

La natura a tempo indeterminato viene contraddetta anche dalla possibilità per i datori di lavoro recedere liberamente dal contratto al termine del periodo di apprendistato, una volta conseguita la qualifica o il diploma ([86]).

([86]) Articolo 42 del decreto legislativo 81/2015.

Lo studente che stipula un contratto di tipo 1 è, in effetti, anche un dipendente ordinario, apparentemente all'esterno del sistema di istruzione e formazione dal momento che, nel caso di cessazione anticipata del contratto di tipo 1, all'apprendista "è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo" ([87]).

Se da una parte la componente occupazionale formale del tipo 1 (la sua definizione e utilizzo come contratto di lavoro a tempo indeterminato ordinario) lo rende diverso dagli altri strumenti duali (come ad esempio l'alternanza o i tirocini), conferendogli valore aggiunto, dall'altra può andare a discapito della sua componente formativa.

Di conseguenza:

(a) rispetto ad altre opzioni, il tipo 1 potrebbe non essere allettante per le imprese come opzione contrattuale di assunzione;
(b) l'offerta di apprendistato di tipo 1 si basa sul fabbisogno di manodopera da parte delle imprese ed è gestita secondo le loro strategie, priorità e pratiche in materia di risorse umane. Le aziende:
    (i) normalmente non sono nella posizione di stimare il proprio fabbisogno di apprendistati di tipo 1 nel medio e lungo termine; ciò ostacola il tentativo di programmazione dell'offerta di tipo 1 in una prospettiva a medio e lungo termine;
    (ii) preferiscono offrire un contratto di tipo 1 a uno studente che hanno testato precedentemente (mediante un tirocinio o un altro tipo di esperienza lavorativa nell'impresa). Ciò tende a restringere il gruppo dei beneficiari: soltanto i "migliori" studenti avranno la possibilità di essere selezionati per il tipo 1; pertanto si rischia di non offrire le stesse possibilità agli studenti svantaggiati, e soltanto le imprese più strutturate (e probabilmente di dimensioni maggiori) saranno in grado di svolgere un lungo processo di selezione, iniziando con uno o più tirocini, e di formulare previsioni affidabili del proprio fabbisogno di manodopera ([88]);
    (iii) hanno difficoltà a trovare un equilibrio tra la formazione formale interna ed esterna nonché tra i processi aziendali e le esigenze di produzione. La formazione "formale" ammonta a una media annua che varia tra le 900 e le 1 000 ore all'interno del totale di 1 700 ore lavorative annue per un contratto di apprendistato a tempo pieno.

([87]) Articolo 6, paragrafo 2, del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.
([88]) Le evidenze raccolte dai colloqui dimostrano che sono principalmente le grandi imprese ad avviare il I livello riformato e che il profilo dell'apprendista tipico è quello di uno studente motivato e con elevate prestazioni.

L'esigenza di realizzare una formazione "formale" interna al fine di rispettare i curricoli di IeFP, i relativi standard e i risultati di apprendimento rende complicata la pianificazione e l'erogazione della formazione, specialmente per le PMI.

4.5.2.2. *Conseguenze pratiche del doppio status di studente e di lavoratore*
La definizione giuridica del tipo 1 considera gli studenti che sottoscrivono un contratto anche come lavoratori dipendenti. Nonostante il chiarimento fornito nel quadro normativo ([89]), la maggior parte degli utenti del tipo 1 (imprese, docenti, studenti) segnala difficoltà nella gestione simultanea dei due status: piuttosto che coesistere, spesso questi si alternano nella pratica.

4.5.2.3. *Minori e tipo 1: necessità di chiarire/adattare le normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro*
La normativa sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro che si applica ai minorenni spesso non è chiara a causa dell'esistenza di molteplici fonti normative, della loro stratificazione e della mancanza di coordinamento. La sua applicazione nella pratica può essere parzialmente incoerente con le specificità dei processi produttivi dell'impresa e dei modelli di gestione del lavoro. La normativa attuale limita l'orario di lavoro, i contenuti delle attività, delle operazioni e dei compiti permessi nonché i processi che possono coinvolgere gli apprendisti nell'ambito della formazione interna ([90]).

4.5.3. **Coinvolgimento delle imprese**
Oltre ai punti sopra menzionati, possono spiegare la riluttanza delle imprese a partecipare all'apprendistato di tipo 1 le problematiche illustrate di seguito.

4.5.3.1. *Il concetto di formazione formale non viene sempre compreso e la formazione interna si sovrappone al lavoro*
La progettazione e l'attuazione della "formazione formale interna" rappresentano ancora un problema per molte imprese, che dà adito a discussioni tra le parti interessate all'apprendistato nonostante la chiara definizione fornita dal decreto interministeriale dell'ottobre 2015. È necessario fare maggiore chiarezza su come distinguere la formazione formale interna dall'orario di lavoro nelle imprese.

([89]) Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 (articolo 6, paragrafo 1, comma d).
([90]) Alcuni esempi sono le restrizioni relative all'utilizzo di alcune sostanze chimiche nell'industria farmaceutica, i limiti all'orario di lavoro durante il fine settimana nel settore commerciale o la proibizione di turni serali nel settore dell'ospitalità e del turismo.

4.5.3.2. *Non vi sono analisi/evidenze sui vantaggi per le imprese*
L'assenza di analisi e comunicazioni regolari in merito ai costi, ai vantaggi e ai potenziali effetti del tipo 1 va di pari passo con una carenza generale di informazioni e consapevolezza tanto tra le imprese quanto tra gli istituti di formazione. Ciò provoca anche l'impossibilità di indirizzare l'attuazione del tipo 1 verso i settori, le professioni, le regioni o i tipi di imprese che possono essere più interessati, più propensi o orientati a realizzare questo tipo di percorso. Idealmente, un approccio progressivo permetterebbe al sistema di svilupparsi gradualmente, come un mosaico, e di raggiungere una dimensione sostenibile.

4.5.3.3. *Insufficienza degli incentivi non finanziari*
Sebbene le imprese considerino gli incentivi finanziari (in termini di riduzione dei costi di manodopera e di agevolazioni fiscali) come fattori importanti (e tuttavia insufficienti soprattutto per la formazione dei tutor aziendali), altri elementi hanno un ruolo più determinante nella decisione di offrire un contratto di apprendistato di tipo 1: la fiducia nell'istituto di formazione di provenienza dell'apprendista che erogherà la formazione formale esterna, l'atteggiamento personale e l'impegno dell'apprendista. Tra gli incentivi non finanziari, vengono considerati particolarmente importanti ai fini dell'attivazione del tipo 1 la semplificazione procedurale e l'offerta di maggiori e migliori servizi. Analogamente, la definizione della retribuzione dell'apprendista nei contratti collettivi di lavoro e/o negli accordi interconfederali è ancora in via di sviluppo in alcuni settori, sebbene vi siano stati progressi notevoli e rapidi.

4.5.4. Risultati di apprendimento, contenuto ed erogazione della formazione

4.5.4.1. *Assenza di linee guida univoche per l'organizzazione dei curricoli e dell'esame finale*
I curricoli dei normali programmi di IeFP sono utilizzati come base per i piani formativi individuali dell'apprendista. Tuttavia, mancano linee guida su come adattare i curricoli ai piani e su come organizzare l'esame finale in modo da includere tutti i risultati di apprendimento raggiunti dall'apprendista. Di conseguenza:
(a) vi è un divario (specialmente nelle micro e piccole imprese) tra i contenuti curricolari/risultati di apprendimento da una parte e i processi produttivi o operativi specifici dell'impresa dall'altra. Tale lacuna generalmente

porta a una mancata corrispondenza tra i contenuti di formazione e di lavoro (il primo non è rilevanteper il secondo e viceversa). Ciò si riflette anche nella difficoltà di realizzare un allineamento tra le qualifiche IeFP/ scolastiche e la corrispondente qualificazione contrattuale;

(b) le imprese e gli istituti di formazione interpretano in modi diversi i termini e i concetti utilizzati per definire la formazione e l'apprendimento dell'apprendista. Gli equivoci terminologici rappresentano un ostacolo per la cooperazione proficua tra le imprese e gli istituti di formazione nel definire il piano formativo individuale dell'apprendista;

(c) la valutazione dei risultati di apprendimento nelle imprese consiste principalmente in un riscontro informale sul posto di lavoro da parte dei tutor aziendali, che è difficile utilizzare per la valutazione continua e finale dell'apprendista relativa al conseguimento di una qualifica finale o all'ammissione da un anno di studio a quello successivo.

4.5.4.2. *Il problema della qualità della formazione interna*

Molte parti interessate (soprattutto i rappresentanti delle regioni) identificano l'erogazione della formazione formale interna all'impresa e la sua qualità come la sfida più difficile per il decollo dell'apprendistato di tipo 1.

Uno dei motivi è che alcune imprese non hanno la capacità di tradurre in pratica il PFI dell'apprendista. Spesso è difficile adattare il PFI e i compiti, le funzioni e i contenuti lavorativi dell'apprendista agli eventi inattesi e alle modifiche necessarie che possono insorgere nel corso del contratto. La formazione interna generalmente risponde ai fabbisogni delle singole imprese piuttosto che a quelli del mercato del lavoro locale/regionale o del settore.

L'"attività di formazione on-the-job sotto supervisione" rappresenta la modalità più comune di erogazione della formazione interna, sebbene gli apprendisti delle micro/piccole imprese generalmente non segnalino distinzioni tra la formazione e il lavoro ordinario.

Il ruolo dei tutor aziendali (e dei dipendenti che svolgono informalmente il ruolo di tutor l'apprendista) è fondamentale per assicurare lo sviluppo dell'apprendimento all'interno dell'impresa, per chiarire la distinzione tra i momenti di formazione e il lavoro ordinario, garantendo la cooperazione con i tutor dell'istituto di formazione e l'uso di metodi di apprendimento coerenti con le specificità dell'impresa. Tuttavia, la selezione, l'aggiornamento professionale e la retribuzione dei tutor aziendali non sono sempre affrontati con sufficiente attenzione o non ricevono le risorse appropriate.

4.5.4.3. *Sovraccarico degli istituti di formazione*

La ripartizione delle responsabilità relative alla componente di formazione del contratto, e più in generale alla sua gestione complessiva, non è bilanciata. Le interviste suggerisconoche gli istituti di formazione sostengono l'onere maggiore per la progettazione e l'attuazione del tipo 1 e dei relativi PFI, particolarmente nel caso di una micro/piccola impresa, o quando la cooperazione tra le imprese e gli istituti di formazione non fosse sufficientemente stretta e stabile. L'eterogeneità delle qualifiche finali desiderate e della situazione individuale di ogni apprendista, dei curricoli e dei risultati di apprendimento rende complesso il coordinamento tra i contenuti curricolari, la situazione dell'impresa e il profilo dell'apprendista. Anche gli obblighi burocratici e formali relativi alla definizione e all'attivazione del contratto, seguiti anche dall'istituto di formazione, devono essere considerati come una componente importante della sfida.

5. Possibili aree e linee di intervento

CAPITOLO 5

Possibili aree e linee di intervento

Sulla base dei risultati ottenuti e delle sfide analizzate nella analisi tematica per paese ([91]), il presente capitolo identifica gli ambiti di intervento prioritari e, per ciascuno di essi, formula delle proposte di azione. Le indicazioni che seguono sono state elaborate dagli autori del presente rapporto e non riflettono necessariamente il parere di tutti gli stakeholder coinvolti nell'indagine. Spetterà ai responsabili istituzionali e gli stakeholders coinvolti nel processo decisionale del Paese decidere se e come tener conto del le indicazioni formulate dal Cedefop.

5.2. La logica dell'apprendistato di tipo 1

Uno dei primi passi che gli esperti e i responsabili delle politiche possono compiere ai fini dell'attuazione sistemica del tipo 1 (passare "da fenomeno episodico a sistema") è di concordarne la principale funzione strategica.

Come emerso da uno studio di prossima pubblicazione del Cedefop ([92]), che ha interessato i 28 Stati membri UE, l'Islanda e la Norvegia, i paesi adottano due approcci principali all'organizzazione dei sistemi di apprendistato, che possono essere ricondotti a due diverse visioni strategiche (Riquadro 11):

(a) apprendistato come sistema di IeFP o specifico percorso di IeFP;
(b) apprendistato come specifica modalità di erogazione della formazione/apprendimento.

([91]) Sono stati individuati quattro gruppi di sfide: governance; tratti distintivi del tipo 1; coinvolgimento delle imprese; risultati dell'apprendimento, contenuti ed erogazione della formazione.

([92]) Lo studio si basa sul progetto *Apprenticeships: a cross-national overview* (Apprendistati: una panoramica transnazionale), i cui risultati saranno pubblicati nel primo trimestre del 2018.

Riquadro 11. **Approcci all'organizzazione dell'apprendistato in Europa (UE 28 più Islanda e Norvegia)**

È possibile identificare due principali approcci all'organizzazione dei sistemi di apprendistato dei paesi europei.

Il primo (denominato approccio A) riguarda i sistemi vicini al sistema duale tradizionale tedesco. Vi è una distinzione netta tra i programmi di apprendistato e i programmi scolastici, con o senza obbligo di placement in impresa. In alcuni paesi, questa è l'unica forma di IeFP esistente. I sistemi di apprendistato corrispondono a specifici percorsi e piani formativi, hanno strutture di governance dedicate, requisiti d'ammissione specifici, una durata definita e generalmente lunga (due-tre anni) e prevedono l'assegnazione di un posto in azienda a tutti gli studenti iscritti al sistema (incluse misure alternative nel caso di mancanza di posti disponibili). Normalmente questi programmi sono finalizzati al conseguimento di qualifiche specifiche legate all'apprendistato e hanno la forma di contratti ad hoc per l'apprendistato. Gli apprendisti si distinguono in modo chiaro dagli studenti iscritti ai percorsi di IeFP o di istruzione generale.

Con il secondo approccio (denominato approccio B), l'apprendistato è offerto come metodo alternativo (parallelo all'istruzione scolastica) o complementare (in combinazione con l'istruzione scolastica) per erogare percorsi di IeFP (o la loro componente pratica) per permettere agli studenti di conseguire le qualifiche IeFP. Gli studenti possono seguire l'intero programma o solo parte di esso in un regime di apprendistato (l'altra componente è impartita a livello scolastico); la durata del percorso varia da alcuni mesi ad alcuni anni. Tutti i percorsi di IeFP possono essere organizzati totalmente o parzialmente come regime di apprendistato, purché la scuola e/o lo studente trovi un posto appropriato in un'impresa. I dettagli del percorso e i curricoli sono specificati dalle autorità di istruzione e formazione. I sistemi basati su quest'approccio sono generalmente inseriti in due tipi di contratto che gli studenti sottoscrivono con l'impresa: un contratto di istruzione o di apprendistato (paradigma educativo) o un contratto di lavoro (paradigma occupazionale).

Il primo approccio (A) si configura come una specifica modalità di organizzazione dell'IeFP che spesso si basa su un forte sistema di governance e partenariato tra gli attori dell'istruzione e del mercato del lavoro a tutti i livelli. I costi e i benefici degli apprendistati sono chiari, facili da dimostrare e da analizzare, e possono variare in base al settore e alle professioni.

➔

Il secondo approccio (B) può essere visto come una modalità di erogazione della formazione; al suo interno i vari sistemi possono essere organizzati in modi diversi. Un ruolo di primo piano viene spesso attribuito alle autorità di istruzione e formazione (spesso sovraccaricando le istituzioni scolastiche). Poiché vi sono diversi modi per organizzare lo stesso sistema, i costi e i benefici degli apprendistati variano secondo i settori e le professioni. I costi e i benefici degli apprendistati non sono chiarie facili da analizzare, considerata la diversità di attuazione e durata (dai sei mesi ai tre anni).

Fonte: Cedefop (di prossima pubblicazione). *Apprenticeships: a cross-national overview* (Apprendistati: una panoramica transnazionale).

Il tipo 1 italiano sembra chiaramente rientrare nel secondo approccio (B), sebbene presenti anche elementi del primo, come ad esempio il collegamento tra le qualifiche IeFP e la definizione, almeno a livello formale, del doppio status dell'apprendista.

L'apprendistato come sistema (approccio A) di IeFP o di percorso di IeFP si è dimostrato una buona base per l'attuazione sistematica dei percorsi di apprendistato nei paesi dell'UE. La notevole esperienza maturata nell'utilizzo di tale approccio, insieme alle buone prassi, potrebbe essere assunto come punto di riferimento per l'attuazione sistemica del tipo 1 nel medio e nel lungo termine, per supportare la crescita del sistema verso una dimensione e una portata sostenibili (numero di percorsi operativi). Non si devono attendere risultati immediati: uno sviluppo proficuo dovrebbe seguire un percorso graduale, iniziando con un piano d'azione a centrato su alcuni percorsi di apprendistato sperimentali in determinati settori, professioni o ambiti, dove esiste la capacità da parte del mercato del lavoro di offrire apprendistati di questo tipo (approccio graduale, a mosaico). Questa prospettiva richiede una forte cooperazione tra il mercato del lavoro e gli attori del settore dell'istruzione e della formazione a tutti i livelli, non ultimo quello locale, anche se richiede al contempo una strategia forte e ben definita a livello centrale.

L'esperienza dei paesi UE suggerisce anche che l'apprendistato come modalità di formazione/apprendimento (approccio B) può essere attuato su vasta scala, potenzialmente in tutti i settori e per tutte le professioni. Poiché l'apprendistato come modalità di apprendimento è altamente individualizzato, al fine di evitare la creazione di un sistema frammentato e basato sull'offerta e la dispersione degli sforzi, degli insegnamenti appresi e degli investimenti,

è necessaria una forte capacità di monitoraggio e di coordinamento a livello nazionale. L'attuazione invece si basa prevalentemente su un approccio dal basso. Nel caso dell'Italia, tale prospettiva può apportare benefici nel breve termine anche grazie a campagne informative e promozionali su larga scala ed incentivi. Tuttavia, nel medio e lungo termine la possibilità che il tipo 1 passi "da episodio a sistema" dipende dalla capacità di convincere le imprese e le parti sociali del suo valore. A tal proposito, i costi e i benefici sono più difficili da dimostrare considerando che la durata dell'attività (e la durata del placement in impresa) non sono sempre chiaramente definiti. La durata è importante poiché è ragionevole attendersi che la produttività dell'apprendista aumenti di anno in anno, con un impattosul calcolo dei benefici del suo lavoro.

Ipotizzando che i sistemi di apprendistato più maturi e stabili si avvicinino maggiormente all'approccio A, si può sostenere che sia possibile prefigurare per l'apprendistato di tipo 1 un passaggio graduale da una modalità di formazione/apprendimento (approccio B) a un sistema di IeFP o di percorso di IeFP (approccio A). Tale passaggio potrebbe essere gestito in modo flessibile, con il graduale superamento dell'approccio attualmente prevalente attraverso la progressivaintroduzione di un numero crescente di programmi di apprendistato come sistema.

5.2. Una struttura di governance nazionale unificata

Attualmente l'apprendistato di tipo 1 poggia sia sul sistema d'istruzione statale (MIUR) sia sul sistema di IeFP regionale (MLPS/regioni/PP.AA.). Se non sarà creata e resa operativa una struttura di governance nazionale unificata, si corre un alto rischio di rafforzare i due sottotipi del tipo 1, che si aggiungono agli altri due schemi di apprendistato esistenti.

Vi è ampio consenso tra gli intervistati in merito alla necessità di istituire e attivare un organismo di coordinamento tecnico nazionale permanente di alto profilo per il tipo 1. Ciò è considerato il primo passo verso il rafforzamento della cooperazione e del coordinamento tra le parti interessate nazionali, e la creazione della base per un regime di apprendistato di tipo 1 unificato. In alternativa, anche se non è la soluzione preferibile, due organismi di coordinamento tecnico (uno per ciascuno dei due ministeri) possono lavorare insieme.

5.2.1. **Struttura organizzativa/composizione**

La composizione dell'organismo di coordinamento tecnico permanente può includere i seguenti rappresentanti tecnici:

(a) Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (membro a pieno titolo);
(b) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (membro a pieno titolo);
(c) delegazione delle regioni e delle province autonome (membro a pieno titolo);
(d) rappresentanti delle parti sociali (membro a pieno titolo);
(e) Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) (segretariato);
(f) Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) (monitoraggio);
(g) Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (Indire) (monitoraggio).

Le parti interessate ritengono che sia urgente che quest'organismo apporti modifiche effettive con impatti concreti sull'attuazione del tipo 1. La partecipazione delle parti sociali in quest'organismo è fondamentale per la sua efficacia, giacché esse garantiscono il collegamento con il mondo del lavoro, segnalando le principali tendenze e cambiamenti, come ad esempio i fabbisogni di competenze, i profili professionali e l'organizzazione del lavoro.

È altrettanto importante che la composizione dell'organismo di coordinamento nazionale preveda un collegamento ai livelli decisionali: sia ai ministeri (il MLPS e il MIUR) che alla Conferenza unificata Stato-regioni. Ciò può assicurare che le decisioni e le azioni degli esperti siano legittimate e se ne sostenga l'attuazione pratica.

Tuttavia, l'organismo di coordinamento nazionale dovrebbe essere indipendente dal livello politico, al fine di garantire continuità e stabilità.

La creazione di tale organismo può iniziare dalla revisione dei gruppi di lavoro esistenti che si occupano del tipo 1 Ad esempio, l'organismo tecnico per l'apprendistato o il comitato direttivo per l'alternanza scuola-lavoro che vede la partecipazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, delle regioni, delle parti sociali e dell'INAPP; o il comitato costituito per i progetti sperimentali del tipo 1 promossi dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (per ulteriori informazioni consultare la tabella 7 nella sezione 4.2.2.1). Si può trarre ispirazione per la composizione anche dalle esistenti esperienze di governance coordinata a livello locale, come ad esempio i gruppi di lavoro sulla transizione scuola-lavoro in Veneto o in Piemonte.

Sono possibili tre opzioni:

(a) creare un nuovo organismo competente per tutte le questioni relative al tipo 1;
(b) unire gli organismi di coordinamento esistenti (ad. es. quelli menzionati sopra e nella sezione 4.3.2) e ampliarne le competenze e i mandati con un'attenzione specifica sul tipo 1;
(c) attribuire responsabilità di governance relative al tipo 1 ad uno degli organismi di coordinamento esistenti e operativi.

Secondo gli stakeholder ascoltati, la terza opzione sarebbe preferibile per evitare la duplicazione delle funzioni nonché ulteriori oneri burocratici.

5.2.2. **Mandato e funzioni**

Il mandato dell'organismo di coordinamento sarebbe la gestione dell'apprendistato di tipo 1 nel contesto del sistema duale italiano. L'organismo opererebbe prioritariamente sul tipo 1, tenendo presente al contempo gli altri strumenti del sistema duale: l'alternanza curricolare, l'alternanza rafforzata e l'"impresa simulata". Con la crescita in termini di dimensione e stabilità di unsistema di tipo 1, l'organismo di coordinamento utilizzerà l'esperienza rilevante per operare sul sistema duale, espandendo la portata del suo lavoro ad altri modelli di transizione scuola-lavoro, al fine di creare sinergie e di condividere le conoscenze.

Le funzioni principali dell'organismo centrale dovrebbero includere la direzione generale e il coordinamento del sistema di apprendistato di tipo 1, il collegamento con i responsabili delle decisioni, nonché il supporto all'attuazione concreta dello schema.

5.2.2.1. *Obiettivi di politica e strategia a medio-lungo termine*

L'organismo dovrebbe partire dalla definizione degli obiettivi di politica a medio-lungo termine e della strategia generale per indirizzare il tipo 1 e coordinare le parti interessate all'apprendistato, per discutere e definire gli obiettivi a 5-10 anni, nonché discutere e concordare i seguenti aspetti:

(a) la visione (la logica del tipo 1; sezione 5.1);
(b) aspetti della regolamentazione giuridica (sezione 5.3).

Le decisioni a lungo termine sarebbero supportate dall'analisi dei costi-benefici che fornisce evidenza su come e in quali condizioni il tipo 1 apporterebbe benefici alle imprese ([93]).

Per assicurare il collegamento con i livelli decisionali e politici, l'organismo centrale di coordinamento potrebbe sostenere direttamente organi decisionali come la Conferenza Stato-regioni. Sarebbe responsabile delle attività preliminari nonché del supporto amministrativo e tecnico per la predisposizione degli atti per la gestione del tipo 1; a tale scopo, necessiterebbe di un mandato giuridico.

5.2.2.2. *Strategia o piano d'azione a breve termine e sostegno all'attuazione*

In linea con gli obiettivi di politica a medio-lungo termine e alla strategia generale, l'organismo di coordinamento può definire anche una strategia o un piano d'azione a breve termine (2-3 anni), che preveda le seguenti azioni:

(a) aiutare a definire il tipo 1 e a trasformarlo da fenomeno episodico a sistema:
   (i) condurre o commissionare un'analisi simulata dei costi-benefici, per definire come e in quali condizioni il tipo 1 è in grado di apportare benefici alle imprese;
   (ii) definire e avviare una strategia di attuazione basata su meccanismi di governance a livello territoriale esistenti o simulati. La strategia dovrebbe prevedere l'identificazione delle priorità e degli obiettivi per l'attivazione di specifici programmi sperimentali su scala territoriale. Gli ambiti e/o i settori privilegiati dovrebbero essere caratterizzati da una buona cooperazione e da rapporti di fiducia tra gli istituti di formazione e le imprese, e dalla presenza di imprese interessate/propense a realizzare apprendistati di tipo 1 come strumento di investimento sulla formazione del capitale umano. Tali fattori dovrebbero assicurare le condizioni per un "ecosistema" favorevole per la sua attuazione. Realtà come i distretti industriali o i poli tecnico-professionali possono rappresentare potenziali obiettivi per una strategia di attuazione graduale attraverso: una solida vocazione professionale, condizioni di fiducia e cooperazione efficace tra gli

([93]) Un buon esempio è lo studio di simulazione *Apprenticeship training in Spain: a cost-effective model for firms* (Formazione in apprendistato in Spagna: un modello efficiente in termini di costi per le imprese) (Wolter and Mühlmann, 2015), che ha simulato i costi e i benefici della formazione tramite l'apprendistato per le imprese in un paese che non ha una tradizione in questo campo. Lo studio ha cercato di determinare in quali circostanze le imprese spagnole trarrebbero benefici dalla partecipazione alla formazione in apprendistato e se l'introduzione di modifiche al modello attuale spagnolo apporterebbe benefici netti alle suddette imprese.

attori, e precedenti esperienze di successo nella collaborazione tra gli istituti di formazione e le imprese;

(iii) monitorare/esaminare l'attuazione e ricavare insegnamenti;

(b) assicurare la continuità di attuazione e la buona riuscita della transizione graduale da fenomeno episodico a sistema:

(i) censire, monitorare e analizzare le iniziative esistenti, inclusi i progetti sperimentali quali quelli del MIUR e dell'Enel-Eni (sezione 3.3.3). Ciò dovrebbe consentire la raccolta di evidenze, in particolare gli insegnamenti tratti su:

- strumenti e meccanismi per l'attuazione e il coordinamento della formazione formale interna ed esterna, nonché per la definizione dei piani formativi individuali (PFI) utilizzando gli standard di formazione e i curricoli;
- monitoraggio dell'esperienza dell'apprendista nell'impresa;
- organizzazione della valutazione finale;
- cooperazione tra soggetti attivi a livello nazionale;
- attrazione delle imprese (incentivi non finanziari);

(ii) benchmarking dei modelli/standard, degli strumenti e di regolamenti o linee guida pertinenti (sulla base degli insegnamenti tratti) per supportare l'attuazione a livello regionale/locale;

(iii) definizione del *modus operandi* a livello regionale, in particolare della cooperazione tra i sistemi di IeFP statali e regionali, ma anche tramite il collegamento sistematico tra gli istituti di formazione e gli attori del mercato del lavoro. Ciò potrebbe includere l'incoraggiamento alla partecipazione da parte di coloro che hanno svolto un ruolo marginale sino ad ora, come ad esempio i consulenti del lavoro e le loro associazioni, i distretti industriali o i poli tecnico-professionali;

(iv) accordi con le parti sociali per la progettazione e l'erogazione di percorsi di formazione per i tutor aziendali;

(v) semplificazione delle procedure per ridurre il più possibile l'onere amministrativo.

5.2.3. **Segretariato**

Al fine di offrire supporto strategico ai responsabili delle politiche, l'organismo tecnico di alto livello dovrà avere collegamento diretto ai responsabili delle decisioni, sia nei due ministeri che nella Conferenza Stato-regioni. Tale coordinamento potrà essere assicurato da un segreteriato.

L'organismo dovrà ricevere supporto tecnico in vista di attività che potrebbero non essere direttamente legittimate dal suo status giuridico, quali avviare e commissionare studi (ad esempio per la analisi dei costi-benefici) e avviare progetti sperimentali o altri progetti per i quali manchi di capacità interne, come ad esempio il monitoraggio/l'esame dell'attuazione. Il segreteriato potrebbe anche fornire questo tipo di supporto in qualità di braccio operativo dell'organismo.

Il segreteriato potrebbe essere inoltre responsabile della creazione e della gestione di un archivio delle risorse (strumenti, modelli, buone prassi) che possono supportare l'attuazione del tipo 1. Tale archivio potrebbe diventare un punto di riferimento per tutti gli operatori coinvolti nell'apprendistato di tipo 1.

Il segreteriato potrebbe essere composto dal personale dell'ANPAL, in qualità di voce del Ministero del Lavoro e da una rappresentanza del MIUR.

5.3. Caratteristiche distintive del tipo 1

I datori di lavoro interpretano e utilizzano il tipo 1 principalmente come contratto di lavoro a tempo indeterminato che implica l'erogazione di formazione formale e spesso l'assunzione di minorenni. La polarizzazione tra formazione e lavoro non sempre permette di sfruttare pienamente quest'ultimo come risorsa di apprendimento. La revisione della base normativa potrebbe fare chiarezza in merito a tali aspetti e avere un impatto positivo sull'atteggiamento e sulla partecipazione dei datori di lavoro.

Tuttavia, la maggioranza delle parti interessate teme che un'ulteriore modifica al quadro normativo potrebbe avere l'effetto opposto rispetto a quello voluto, scoraggiando le imprese. Al riguardo, si possono considerare due possibili scenari (continuità con il quadro attuale e cambio di paradigma verso l'apprendistato come sistema) come sviluppi successivi della stessa strategia a lungo termine, con il primo che precede e (potenzialmente) prepara il cambio di paradigma introdotto dal secondo.

Entrambi gli scenari comporterebbero un contratto firmato dall'apprendista e dall'impresa formatrice e una remunerazione, in linea con la definizione di apprendistato del Cedefop.

5.3.1. **Scenario di continuità**

Lo scenario di continuità si riferisce al "paradigma occupazionale". La definizione dello schema continuerebbe a essere quella di un contratto di lavoro finalizzato al conseguimento di un titolo di studio formale, come previsto dal quadro normativo vigente. Tuttavia, questo scenario prevede delle modifiche o dei chiarimenti delle disposizioni giuridiche:

(a) durata del contratto e disciplina della sua risoluzione: pur confermando la natura di contratto di lavoro, il tipo 1 diventerebbe un contratto di lavoro a tempo determinato e non più indeterminato. Di conseguenza, la disciplina delle misure di protezione sociale come la cassa integrazione guadagni (CIG) e la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) dovrebbe essere riconsiderata sulla base della nuova formula contrattuale. Ciò sarebbe un tratto distintivo del tipo 1 rispetto ad altre tipologie di apprendistato e aiuterebbe a chiarirne il suo fondamento logico;

(b) status: le parti interessate hanno chiesto ulteriori chiarimenti in merito al doppio status (studente e lavoratore) dell'apprendista che firma un contratto di tipo 1, e alle conseguenze per la gestione pratica del contratto. Per esempio, una volta che ha firmato il contratto, l'apprendista diventa un dipendente a tutti gli effetti, con le relative conseguenze per il rapporto di lavoro: oltre alla differenza retributiva, la assenza dal posto di lavoro durante i periodi a scuola e la formazione formale presso l'impresa. Sono inoltre necessari chiarimenti in merito alle modalità di uscita e di rientro in classe e di frequenza del curricolo scolastico senza incorrere in ripetizioni o carenze didattiche. In seguito a questi chiarimenti, il doppio status potrà essere riesaminato, confermato o addirittura eliminato (si potrebbe prevedere un nuovo status giuridico speciale per l'apprendista di tipo 1);

(c) lavoro e formazione formale presso l'impresa: supponendo che la polarizzazione tra fomazione formale e lavoro nell'impresa venga mantenuta, la definizione di formazione "formale" deve essere chiarita al fine di rispondere ai quesiti degli stakeholder. Una maggiore trasparenza in merito ai requisiti e ai meccanismi della formazione formale interna al fine di rispettare il curricolo ordinario, nonché in merito ai relativi standard e ai risultati di apprendimento renderebbe più semplice la pianificazione e l'erogazione della formazione, specialmente per le PMI. Sarebbe altrettanto importante concordare le modalità atte a distinguere l'esperienza lavorativa dalla formazione formale interna;

(d) si dovrebbe chiarire la normativa nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro dei minori con riferimento all'applicazione del tipo 1. I datori di lavoro trarrebbero beneficio dal coordinamento e dalla semplificazione delle molteplici e stratificate fonti su questo tema. Ove necessario, tale normativa potrebbe essere modificata in relazione agli apprendisti minorenni, specialmente quelli sotto i 16 anni di età.

Il vantaggio principale di questo scenario è la garanzia della continuità. Sviluppi graduali in seguito alle modifiche suggerite al quadro normativo potrebbero, nel lungo periodo, comunque favorire a una trasformazione del I livello da modalità di apprendimento (B) a sistema di IeFP o di percorso di IeFP (A) (riquadro 11 sezione 5.1). Da ciò potrebbero seguire cambiamenti positivi nella percezione del tipo 1 e supportare la transizione da uno schema realizzato in modo sporadico a un vero e proprio sistema di apprendistato di tipo 1.

5.3.2. **Scenario del cambio di paradigma**

Questo scenario implica che il paradigma di occupazione tradizionale sia sostituito da un "paradigma educativo e formativo". Il tipo 1 acquisirebbe un nuovo status giuridico: da contratto di lavoro collegato alla qualifica di studio formale, diventerebbe un tipo di percorso di istruzione e formazione specifico/distinto (analogo ai percorsi formativi scolastici) finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma formale che prevede un contratto tra l'apprendista e il datore di lavoro.

Interpretato come sviluppo a lungo termine risultante da cambiamenti graduali e progressivi, questo scenario prevederebbe ulteriori modifiche alle disposizioni giuridiche del dispositivo:

(a) definizione e contratto: la definizione giuridica cambierebbe da contratto di lavoro a una forma diversa di IeFP, finalizzata al conseguimento di una qualifica o di un diploma formale, che prevederebbe ancora la stipulazione di un contratto tra l'apprendista e il datore di lavoro. Si potrebbe trattare ancora di un contratto di lavoro o di una nuova formula contrattuale. Come per lo scenario di continuità, il contratto dovrebbe essere a tempo determinato nonché associato a misure e norme di protezione sociale e di salute e sicurezza sul lavoro per gli apprendisti;
(b) status: ai fini di una maggiore chiarezza, si potrebbe introdurre un nuovo status ("apprendista") per rafforzarne la differenza rispetto sia agli studenti sia ai lavoratori;

(c) lavoro e formazione formale presso l'impresa: questo scenario richiede uno spostamento dall'attuale polarizzazione tra l'apprendimento e il lavoro verso una piena integrazione tra i due elementi. La definizione del tipo 1 come contratto di lavoro tende a rafforzare la percezione che questo tipo di apprendistato sia mirato essenzialmente all'impiego e non all'apprendimento. L'utilizzo delle buone prassi esistenti come mezzo di supporto e la condivisione degli insegnamenti tratti e degli strumenti dovrebbe incoraggiare un cambio di percezione. In questo scenario, il ruolo e la funzione del tipo 1 sarebbero più chiari, anche rispetto agli altri strumenti di formazione e occupazione per i giovani sotto i 25 anni ([94]). Ciò porterebbe infine a una maggiore e migliore integrazione e sinergia tra lo schema e gli altri strumenti del sistema duale.

I cambiamenti previsti secondo questo scenario fornirebbero un supporto giuridico al potenziale passaggio del tipo 1 da modalità di apprendimento (approccio B) a sistema di IeFP o percorso di IeFP (A).

Riquadro 12. **Austria: protezione dell'apprendista e sicurezza sociale**

Gli accordi di formazione in apprendistato fissano le condizioni della formazione all'interno di un contratto di lavoro e sono sottoscritti dall'impresa e dall'apprendista. L'apprendista gode di un'assicurazione sociale piena che copre l'assicurazione sanitaria e contro gli infortuni, nonché l'assicurazione pensionistica e di disoccupazione. Gli obblighi dell'impresa autorizzata a formare apprendisti vanno molto al di là di quelli normali di un datore di lavoro. Gli accordi di formazione in apprendistato sono soggetti alle norme del diritto del lavoro e sociale e alle tutele della normativa in materia di lavoro per i lavoratori minorenni.

Fonte: Ministero federale dell'istruzione austriaco: https://www.bmb.gv.at/enfr/school/secon/app.html

([94]) Ad esempio, potrebbe essere più semplice creare collegamenti tra l'alternanza curricolare e il tipo 1, essendo entrambi "strumenti di formazione" (pianificando prima l'alternanza curricolare scuola-lavoro e, in seguito, il tipo 1).

5.4. Coinvolgimento delle imprese

La partecipazione delle imprese e la loro responsabilità nell'erogazione della formazione costituiscono una condizione imprescindibile per il funzionamento degli apprendistati. È importante che le imprese comprendano cos'è il tipo 1, cosa offre loro e specialmente quali sono i vantaggi.

5.4.1. **Incentivi finanziari e non finanziari**

Convincere le imprese a erogare formazione in apprendistato dipende dalla loro capacità di generare benefici superiori rispetto ai costi necessari per fornire tale formazione. I benefici variano in base al modo in cui l'apprendistato è organizzato (durata del programma e periodo di tempo trascorso nell'impresa), ai settori e alle professioni di riferimento e alla dimensione dell'impresa. Una simulazione dell'analisi dei costi-benefici deve essere alla base di tutte le strategie o decisioni sulla futura forma del tipo 1, incluse le strategie relative agli incentivi finanziari.

Tuttavia, gli incentivi finanziari attuali sembrano già adeguati e che i motivi principali per cui le imprese non partecipano agli apprendistati di questo tipo non riguardino i costi. L'attuale sistema di incentivi finanziari può essere riesaminato una volta istituito e messo in atto un nuovo sistema. Possono essere impiegati ulteriori incentivi finanziari come modalità per premiare le imprese migliori: possibili esempi sono i premi di risultato basati sulle prestazioni o i contributi a supporto delle micro e piccole imprese. Ad esempio, attuare il tipo 1 potrebbe diventare più interessante per le imprese se ricevessero una somma di denaro forfettaria qualora l'apprendista conseguisse la qualifica, il diploma o il certificato previsti.

Tuttavia, gli incentivi di tipo non finanziario sono raccomandati come strumenti necessari per coinvolgere maggiormente le imprese.

Si potrebbe ad esempio partire dalla semplificazione degli oneri burocratici e amministrativi necessari per la stipula e la gestione del contratto. Le imprese trarrebbero beneficio anche dal sostegno all'attuazione pratica del tipo 1, dalla possibilità di partecipare alla selezione degli apprendisti e alla progettazione e all'attuazione dei processi di apprendimento sul lavoro. Un supporto sistematico all'attuazione pratica del tipo 1 può essere fornito dai promotori locali dell'apprendistato, in particolare dai rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro o degli intermediari del mercato del lavoro. Il loro ruolo dovrebbe essere quello di collegare le imprese e gli erogatori d'istruzione e formazione, nonché di assicurare l'accesso a una comunità di pratiche, esperienze pregresse, archivi di strumenti e modelli/standard.

Alcune iniziative consigliate in questo campo:

(a) diffusione di informazioni e attività di sensibilizzazione in merito alle caratteristiche, ai contenuti, alle normative, ai costi e ai benefici del tipo 1 rivolte ai datori di lavoro, agli studenti e ai genitori. Gli intermediari del mercato del lavoro devono essere all'avanguardia nell'informare e sensibilizzare le imprese sia a livello nazionale che a livello regionale/locale. Pertanto, essi dovrebbero avere gli strumenti per farlo, sia in termini di competenza sia in termini di possesso di esperienza e conoscenze dirette relative allo schema. La componente relativa all'istruzione e formazione sarebbe al primo posto delle attività informative e di orientamento rivolte ai genitori e agli studenti/giovani;

(b) disponibilità di risorse e strumenti di facile utilizzo relativi all'intero ciclo di attuazione del contratto: dalla promozione al contatto iniziale tra le imprese e gli apprendisti; dalla selezione dell'apprendista alla stipula del contratto; dalla stesura del piano formativo individuale alla sua attuazione; dall'apprendimento da parte dell'apprendista alla valutazione intermedia e finale. Tali prodotti possono essere messi a punto sulla base dell'esperienza pratica del lavoro svolto dall'organismo di coordinamento nazionale. Le prassi esistenti in alcune regioni, nonché il lavoro svolto dall'INAPP in quest'ambito, rappresentano importanti risorse per il paese che possono essere raccolte nell'archivio degli strumenti dell'organismo di coordinamento di alto livello;

(c) orientamento nell'abbinamento dei profili di lavoro e dei relativi compiti con i titoli di studio, i relativi risultati di apprendimento e i contenuti dell'esame finale. L'attuale Atlante del lavoro e delle qualificazioni ([95]) è una fonte valida, sebbene sembri che non sia tenuto in debita considerazione nella stesura dei contratti e dei piani formativi individuali. Se ne può migliorare l'utilizzo a partire dalle qualifiche pertinenti negli ambiti o nei settori coperti dal progetto sperimentale selezionato per la strategia di attuazione (sezione 5.2.2.2). Il fascicolo elettronico del lavoratore ([96]) è visto come strumento fondamentale per la registrazione dell'istruzione e della formazione ricevute, nonché delle esperienze di lavoro individuali;

(d) sviluppo di un modello che conferisca alla formazione interna una struttura coerente con gli standard di formazione curricolari pertinenti e con l'attuazione della formazione in diverse sedi dedicate all'apprendimento, come l'apprendimento basato sul lavoro o sull'esperienza, al fine di fornire quadri metodologici.

([95]) http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/index.php
([96]) Introdotto dall'articolo 14 del decreto legislativo 150/2015 del 14 settembre 2015.

Riquadro 13. **Sedi di formazione in Svizzera**

Formazione in apprendistato presso imprese ospitanti
Grazie all'approccio duale, gli studenti possono frequentare corsi presso gli istituti professionali a tempo parziale. Il tempo rimanente è dedicato all'apprendistato presso un'impresa ospite dove agli apprendisti vengono impartite le competenze pratiche, conoscenze e abilità necessarie per la professione da loro scelta. Inoltre, gli studenti partecipano attivamente ai processi di produzione dell'impresa ospite. In alcuni casi, è possibile che tali imprese vogliano formare reti per combinare i loro punti di forza e offrire uno o più apprendistati in formato modulare.

Istruzione in aula presso gli istituti professionali
Gli istituti professionali forniscono istruzione in aula su materie professionali e su materie di insegnamento appartenenti alla categoria lingue, comunicazione e società. L'istruzione in aula ha lo scopo di sviluppare abilità tecniche, metodologiche e sociali e al contempo di impartire i principi teorici e generali necessari per l'esecuzione dei compiti professionali. L'istruzione in aula ha luogo due o tre volte alla settimana. Gli istituti professionali offrono inoltre un corso di preparazione per l'esame professionale superiore federale.

Corsi complementari presso centri di formazione affiliati
I corsi complementari integrano l'istruzione in aula presso gli istituti professionali e la formazione in apprendistato presso le imprese ospitanti fornendo agli apprendisti le abilità pratiche essenziali. Tali corsi sono spesso erogati presso centri di formazione terzi gestiti dalle filiali interessate.

Fonte: SERI (2016). Vocational and professional education and training in Switzerland: facts and figures 2016 (Istruzione e formazione professionale in Svizzera: informazioni e cifre 2016).

5.4.2. **Formatori interni alle imprese**

I tutor degli apprendisti devono essere adeguatamente formati e qualificati. Ciò può richiedere supporto finanziario e non finanziario ed eventualmente la reintroduzione dell'obbligo di formazione per questa figura. I tutor, tanto nelle imprese quanto negli istituti di formazione, dovrebbero essere:

(a) riconosciuti formalmente (dalle imprese e dagli istituti di formazione) e retribuiti per il ruolo specifico e dedicato e il supporto fornito all'apprendista;

(b) particolarmente preparati e competenti in ambiti quali:
   (i) la progettazione e l'erogazione di modelli di formazione/apprendimento basati sul lavoro o sull'esperienza (sostenibili e coerenti con la formazione formale interna);
   (ii) lo sviluppo e il supporto della formazione dell'apprendista e dei processi di apprendimento;
   (iii) la valutazione dei risultati di apprendimento dell'apprendista;
   (iv) gli obblighi amministrativi e burocratici relativi alla gestione dell'apprendista.

Responsabilizzare i tutor aziendali, specialmente nelle micro e piccole imprese, può agevolare la cooperazione tra le imprese e gli istituti di formazione, facilitando il lavoro di questi ultimi.

Riquadro 14. **Germania: verso un miglioramento delle competenze dei formatori**

In alcuni paesi la legge, i regolamenti o altri quadri normativi stabiliscono il ruolo del formatore, dell'istruttore o del mentore nel fornire orientamento agli apprendisti, chiarendo inoltre le competenze di cui i formatori dovrebbero essere in possesso.

Un chiaro esempio è l'esame attitudinale del formatore in Germania. Il regolamento sulle competenze del formatore (*Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO*) prevede che i formatori superino un esame attitudinale specifico effettuato da un organismo competente. L'esame valuta le più importanti capacità e competenze che le persone devono possedere per essere autorizzate a svolgere il ruolo di formatori. Le competenze necessarie sono descritte in quattro aree di attività che seguono la struttura della formazione in apprendistato:

- valutazione dei requisiti della formazione professionale e pianificazione della formazione;
- preparazione della formazione e partecipazione al reclutamento del tirocinante;
- svolgimento della formazione;
- conclusione della formazione.

Fonte: Commissione europea (2012); Cedefop (2016).

SACRED ART SCHOOL
FIRENZE

6. Osservazioni conclusive

CAPITOLO 6

Osservazioni conclusive

in Italia i primi schemi di apprendistato collegati ai titoli di studio sono stati introdotti nel 2003. L'apprendistato di tipo 1, oggetto dalla rassegna tematica del Cedefop sull'apprendistato in Italia, è uno di questi. In seguito a varie modifiche del quadro normativo succedutesi negli anni, alle quali tuttavia è sempre corrisposta un'attuazione limitata in concreto, questa modalità di apprendistato è stata riformata nel 2015. Il paese si è impegnato a fondo per mettere in atto il tipo 1, specialmente in alcune regioni, ma lo schema ha ancora una natura "episodica" e non ha ancora raggiunto un livello sistemico.

Questo è stato il punto di partenza della analisi tematica sull'apprendistato nel 2015, volta a individuare le condizioni necessarie per rendere l'applicazione del tipo 1 da episodica a sistemica e a renderlo, anche in pratica, parte integrante del sistema di istruzione e formazione.

A seguito dell'indagine sul campo e della discussione con il Comitato di Pilotaggio, la analisi tematica riporta i possibili modi per raggiungere quest'obiettivo, formulando proposte di soluzioni strategiche, di governance e di prassi. Starà al paese decidere se, e in che modo, attuarle.

La realizzazione di cambiamenti organizzativi e istituzionali richiede tempo e uno sforzo ampio e coordinato. L'Italia ha operato in questa direzione negli ultimi 15 anni e continuerà a farlo; il lavoro compiuto fino a oggi ha preparato il paese ad adottare le misure necessarie per far sì che il tipo 1 sia un'opportunità reale per i giovani, le imprese e l'intero sistema formativo nazionale.

Abbreviazioni

PP.AA.	Province autonome (Trento e Bolzano)
ANPAL	Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro
CPIA	Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti
EAfA	Alleanza europea per l'apprendistato
Tipo 1	Apprendistato di tipo 1
IeFP	Istruzione e formazione professionale
INAPP	Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
INPS	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
Indire	Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa
PFI	piano formativo individuale
IFTS	istruzione e formazione tecnica superiore
ITS	istruzione tecnica superiore
MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
MLPS	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
TCR	analisi tematica per paese
IeFP	istruzione e formazione professionale

Riferimenti

Cedefop (2014). *Relazione sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia.* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/italy-vet-europe-country-report-2014

Cedefop (2015a). *In pursuit of quality and relevance: revitalising apprenticeship.* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Rassegna tematica per paese: Malta. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139

Cedefop (2015b). *Signposting the apprenticeship path in Lithuania.* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Rassegna tematica per paese: Lituania. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140

Cedefop (2016). *Sviluppo professionale per gli insegnanti e formatori di IFP.* Nota informativa, giugno 2016. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9112

Cedefop (2017). *Putting apprenticeship on track in Slovenia*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Rassegna tematica per paese: Slovenia. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4157

Cedefop (di prossima pubblicazione) *Modernising and expending apprenticeships in Greece.* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Rassegna tematica per paese: Grecia.

Consiglio dell'Unione europea (1994). Direttiva 94/33/CE del consiglio del 22 giugno 1994 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro. *Gazzetta ufficiale*, L 216 del 20.8.1994, pagg. 12-20. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN

Commissione europea (2012). *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union: final report*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b34aeca-d9bb-4ac1-a3dc-d106e43bc2bf/language-en

ISFOL (2016). *Verso il sistema duale, XVI monitoraggio sull'apprendistato* Roma: ISFOL. http://bw5.cineca.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=INAP&IDS=20867

Presidenza lettone del Consiglio dell'Unione europea (2015). *Riga conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-20, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges communiqué (Conclusioni di Riga del 2015 su una nuova serie di risultati a medio termine nell'IFP per il periodo 2015-20, a seguito della revisione dei risultati a medio termine fissati nel comunicato di Bruges del 2010).* http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

MIUR (2016). *Specializzazione tecnica post diploma. Dopo il diploma? Scegli i percorsi di specializzazione tecnica.* http://www.istruzione.it/allegati/2016/Brochure_ITS7aprile2016_low.pdf

Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) (2016). *Vocational and professional education and training in Switzerland: facts and figures 2016. (Istruzione e formazione professionale in Svizzera: informazioni e cifre 2016)* Berna: SEFRI. https://www.eda.admin.ch/content/dam/countries/countries-content/canada/en/Vocational-and-professional-education-and-training-switzerland_E.pdf

Vaccaro, S. (2015). La sperimentazione Enel di apprendistato in alternanza scuola-lavoro. *Osservatorio ISFOL,* n. 3/2015. Roma: ISFOL. http://isfoloa.isfol.it/bitstream/handle/123456789/1169/Vaccaro.pdf?sequence=1

Wolter, S.C.; Mühlmann, S. (2015). *Apprenticeship training in Spain: a cost-effective model for firms?* (A cost-benefit simulation study commissioned by the Bertelsmann Stiftung and the Fundación Bertelsmann.) Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. http://skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/news/Apprenticeship_training_in_Spain.pdf

Bibliografia online

Eurostat, Indagine comunitaria sull'innovazione (CIS) http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/community-innovation-survey

Eurostat, labour force survey (LFS) http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey

Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali http://nrpitalia.isfol.it/sito_standard/sito_demo/atlante_repertori.php

Registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro http://scuolalavoro.registroimprese.it

Legislazione

Delibera della regione Lombardia, n. 4676/2015, 23 dicembre 2015. *Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato.* http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/defe3ff9-04b7-4ff1-b705-cbcf831f9c0a/dgr_4658_23_12+2015.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=defe3ff9-04b7-4ff1-b705-cbcf831f9c0a

Decreto direttoriale del MIUR, n. 1068/2016, 19 ottobre 2016. *Finanziamenti* percorsi di apprendistato di primo livello. http://www.flcgil.it/leggi-normative/documenti/decreti-direttoriali/decreto-direttoriale-1068-del-19-ottobre-2016-finanziamenti-percorsi-di-apprendistato-di-i-livello.flc

Direttiva MIUR 57/2010, 15 luglio 2010. *Direttiva n. 57 del 15/07/2010 contenente linee guida a norma dell'articolo 8, comma 3, d.P.R. 15 marzo 2010, n. 88 – istituti tecnici (Direttiva sulle linee guida per gli istituti tecnici).* http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/f3abfce5-9fd4-48f6-ad48-67bc7d187dea/direttiva_15_07_10.pdf

Direttiva 65/2010, 28 luglio 2010. *Linee guida a norma dell'articolo 8, comma 6, d.P.R. 15 marzo 2010, n. 87 – istituti professionali [Direttiva sulle linee guida per gli istituti professionali].* http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/61a5d42f-55db-48cd-b6d3-6f10d8c34210/Direttiva_n_65.pdf

Direttiva MIUR 4/2012, 4 gennaio 2012. *Linee Guida per il secondo biennio e quinto anno per i percorsi degli Istituti Tecnici a norma dell'articolo 8, comma 3, del d.P.R. 15 marzo 2010, n. 88 [Direttiva sulle linee guida per gli istituti tecnici (3°, 4° e 5°anno)].* http://www.istruzione.it/alternanza/allegati/NORMATIVA%20ASL/direttiva%20n.%204.DEL%2016.01.2012.pdf

Direttiva MIUR 5/2012, 16 gennaio 2012. *Linee Guida per il secondo biennio e quinto anno per i percorsi degli Istituti Professionali a norma dell'articolo 8, comma 6, del d.P.R. 15 marzo 2010, n. 87 [Direttiva sulle linee guida per gli istituti professionali (3°, 4° e 5°anno)*]. http://www.istruzione.it/alternanza/allegati/NORMATIVA%20ASL/direttiva%20n.%205.DEL%2016.01.2012.pdf

Decreto interministeriale MLPS/MIUR, 7 settembre 2011. *Decreto recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti Tecnici Superiori e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli articoli 4, comma 3 e 8, comma 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008.* Registro ufficiale, protocollo n. 0008327, 7.9.2011. http://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2011/normative-statali/miur-decreto-7-settembre-20011/DM7settembre2011CERTITS.pdf

Decreto interministeriale MLPS/MIUR, 7 febbraio 2013. Definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al Capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008. *Gazzetta Ufficiale*, n. 91, 18.4.2013, pagine 6-50. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/04/18/13A03258/sg

Decreto interministeriale MLPS/MIUR, 5 maggio 2013. *Decreto concernente la revisione degli ambiti di articolazione dell'area "Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo" degli Istituti Tecnici Superiori, delle relative figure nazionali di riferimento e dei connessi standard delle competenze tecnico-professionali*. Registro dei decreti, protocollo n. 0000082, 5.2.2013. http://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2013/normativa-statale_2013/miur-decreto-5-febbraio-2013-n.-82/DM5febbraio2013n.82FigureITS.pdf

Decreto interministeriale MLPS/MIUR/Ministero delle Finanze, 17 giugno 2014. *Programma sperimentale per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado per il triennio 2014-2016*. Registro dei decreti, protocollo n. 0000473, 17.6.2014. http://www.isfol.it/sistema-documentale/banche-dati/normative/2014/normativa-statale_2014/miur-decreto-5-giugno-2014-n.-28/S_Decreto17giugno2014n.473MIUR.pdf

Decreto interministeriale MLPS/MIUR, 12 ottobre 2015. Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. *Gazzetta Ufficiale*, n. 296, 21.12.2015. http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Interministeriale_12_ottobre_2015.pdf

Legge 25/1955, 19 gennaio 1955. Disciplina dell'apprendistato. *Gazzetta Ufficiale*, n. 35, 14.2.1995.

Legge 977/1967, 17 ottobre 1967. Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti. *Gazzetta Ufficiale*, n. 276, 6.11.1967. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1967/11/06/067U0977/sg

Legge 196/1997, 24 giugno 1997. Norme in materia di promozione dell'occupazione. *Gazzetta Ufficiale*, n. 154, 4.7.1997. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1997/07/04/097G0227/sg

Legge 53/2003, 28 marzo 2003. Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale. *Gazzetta Ufficiale*, n. 77, 2.4.2003. https://archivio.pubblica.istruzione.it/normativa/2004/legge53.shtml

Legge 183/2011, 12 novembre 2011, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2012). *Gazzetta Ufficiale*, n. 265, 14.11.2011. http://www.gazzettaufficiale.it/gunewsletter/dettaglio.jsp?service=1&datagu=2011-11-14&task=dettaglio&numgu=265&redaz=011G0234&tmstp=1321432013426

Legge 92/2012, 28 giugno 2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. *Gazzetta Ufficiale*, n. 153, 3.7.2012. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg

Legge 98/2013, 9 agosto 2013. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, recante disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia. *Gazzetta Ufficiale*, n. 194, 20.8.2013. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/08/20/13G00140/sg

Legge 107/2015, 13 luglio 2015. Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti. *Gazzetta Ufficiale*, n. 162, 15.7.2015.

Legge 232/2016, 11 dicembre 2016. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019. *Gazzetta Ufficiale*, n. 297, 21.12.2016. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/12/21/16G00242/sg

Decreto legge 69/2013, 21 giugno 2013. Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia. *Gazzetta Ufficiale*, n. 144, 21.6.2013. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/06/21/13G00116/sg

Decreto legge 34/2014, 20 marzo 2014. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. *Gazzetta Ufficiale*, n. 66, 20.3.2014. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2014/3/20/14G00046/sg

D. Lgs. 345/1999, mercoledì 4 agosto 1999. Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro. *Gazzetta Ufficiale*, n. 237, 8.10.1999. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/10/08/099G0419/sg

D. Lgs. 262/2000, venerdì 18 agosto 2000. Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128. *Gazzetta Ufficiale*, n. 224, 25.9.2000. http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/00262dl.htm

D. Lgs. 276/2003, mercoledì 10 settembre 2003. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. *Gazzetta Ufficiale*, n. 235, 9.10.2003. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/10/09/003G0297/sg

D. Lgs. 76/2005, venerdì 15 aprile 2005. Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53. *Gazzetta Ufficiale*, n. 103, 5.5.2005. https://archivio.pubblica.istruzione.it/normativa/2005/dlgs76_05.shtml

D. Lgs. 226/2005, lunedì 17 ottobre 2005. Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53. *Gazzetta Ufficiale*, n. 257, 4.11.2005. http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/05226dl.htm

D Lgs. 81/2008, 9 aprile 2008. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. [Testo unificato sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro]. *Gazzetta Ufficiale, n. 101, 30.4.2008, supplemento n. 108*. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008G0104/sg

D. Lgs. 167/2011, mercoledì 14 settembre 2011. Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. *Gazzetta Ufficiale,* n. 236, 10.10.2011. http://www.gazzettaufficiale.it/gunewsletter/dettaglio.jsp?service=1&datagu=2011-10-10&task=dettaglio&numgu=236&redaz=011G0209&tmstp=1318329432901

D. Lgs. 13/2013, mercoledì 16 gennaio 2013. Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. *Gazzetta Ufficiale,* n. 39, 15.2.2013. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/15/13G00043/sg

D. Lgs. 81/2015, lunedì 15 giugno 2015. 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. *Gazzetta Ufficiale*, n. 144, S.O, 24.6.2015. http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

Decreto legislativo n. 148/2015, 14 settembre 2015. 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. Trattamenti di integrazione salariale ordinaria. [Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali] *Gazzetta Ufficiale*, n. 221, 23.9.2015. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00160/sg

D. Lgs. 150/2015, 14 settembre 2015. Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. *Gazzetta Ufficiale*, n. 221, 23.9.2015. http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00162/sg

D. Lgs. 185/2016, sabato 24 settembre 2016. *Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, num. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183* . http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/10/7/16G00198/sg

Decreto direttoriale del MLPS, 22/2000, 28 febbraio 2000. *Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'articolo 16, comma 3 della legge n. 196 del 24 giugno 1997 recante norme in materia di promozione dell'occupazione*. http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Documents/DM-22-2000.pdf

Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) Comunicazione 2499/2017, 16 giugno 2017*. Assunzioni di lavoratori in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ex art. 43 d. lgs.15 giugno 2015 n. 81. Incentivi contributivi ex art. 32 d. lgs. n. 150/2015. [Assunzione di apprendisti di I livello].* https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%202499%20del%2016-06-2017.pdf

Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) Comunicazione 197/2015, 2 dicembre 2015. *Circolare con oggetto il Decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 (G.U. del 23 settembre 2015) recante 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. Trattamenti di integrazione salariale ordinaria. [Relativo al decreto legislativo 148/2015 sul riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali]*. https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=/Circolari/Circolare%20numero%20197%20del%2002-12-2015.htm&iIDDalPortale=&iIDLink=-1

DPR 263/2012, 29 ottobre 2012. Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. *Gazzetta Ufficiale*, n. 47, 25.2.2013. http://www.gazzettaufficiale.it/gazzetta/serie_generale/caricaDettaglio?dataPubblicazioneGazzetta=2013-02-25&numeroGazzetta=47

DPR 87/2010, 15 marzo 2010. Regolamento recante norme per il riordino degli istituti professionali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. [Riordino degli istituti professionali]. *Gazzetta Ufficiale*, n. 137, 15.6.2010. http://archivio.pubblica.istruzione.it/riforma_superiori/nuovesuperiori/doc/Regolam_professionali_04_02_2010.pdf

DPR 275/1999, 8 marzo 1999. *Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 21 della Legge 15 marzo 1997, n. 59*. https://archivio.pubblica.istruzione.it/didattica_museale/dpr275_1999.pdf

Protocollo MIUR-MLPS-Gruppo Enel (2016). *Protocollo di intesa tra MIUR, MLPS e Gruppo Enel, 2016 [Memorandum d'intesa]*. http://www.istruzione.it/alternanza/allegati/Protocollo_MIUR_ENEL.pdf

Protocollo MIUR-MLPS-Eni S.p.a. (2016). *Protocollo di intesa tra MIUR, MLPS e la Società Eni S.p.A.: Rafforzare il rapporto tra scuola e mondo del lavoro [Memorandum d'intesa: Rafforzare il rapporto tra scuola e mondo del lavoro]*. http://www.istruzione.it/alternanza/allegati/16022017113704-DOC160217.pdf

Legge regionale 30/2015, 5 ottobre 2015. Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro. *BURL*, n. 41, 9.10.2015. http://www.educazioneadulti.brescia.it/documentazione/formazione/Aprile2016/IstruzioneFormazione_Slides_Coordinamento_del_27.10.2015.pdf

Accordo siglato in conferenza unificata Stato-regioni 158/CSR/2015, 24 settembre 2015. *Conferenza permanente per i Rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. Accordo sul progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e formazione professionale"*. http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/documentazione/Documents/accordo_stato_regioni_24_settembre_2015.pdf

ALLEGATO 1

Quadro analitico del Cedefop

Caratteristiche distintive:

- Formazione in alternanza sistematica e a lungo termine tra il luogo di lavoro e un istituto o un centro di formazione;
- l'apprendista è legato al datore di lavoro da un contratto e riceve una remunerazione (salario o indennità);
- il datore di lavoro assume responsabilità per la componente aziendale del percorso che permette di conseguire una qualifica.

Aree di analisi	Indicatori operativi
Caratteritiche distintive	Formazione in alternanza sistematica e a lungo termine tra il luogo di lavoro e un istituto o un centro di formazione.
	L'apprendista è legato al datore di lavoro da un contratto e riceve una remunerazione (salario).
	Il datore di lavoro assume responsabilità per la componente aziendale del percorso che permette di conseguire una qualifica.
Posizione nel sistema di IeFP	L'apprendistato viene definito e disciplinato dal quadro normativo.
	La posizione dell'apprendistato in relazione ad altri percorsi di istruzione e formazione è chiara.
	L'apprendistato offre la possibilità di accedere a percorsi tanto orizzontali quanto verticali per l'ulteriore specializzazione o istruzione a tutti i livelli.

Aree di analisi	Indicatori operativi
Strutture di governance	I ruoli e le responsabilità degli attori principali (lo Stato, le organizzazioni dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali, le camere di commercio, le scuole, gli erogatori di IeFP, le imprese) a livello nazionale, regionale e locale sono definiti e distribuiti in modo chiaro: competenze decisionali, di attuazione, di consulenza, di controllo.
	Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati sono attivamente impegnati a tutti i livelli.
	Le organizzazioni dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e le imprese comprendono e riconoscono l'importanza dell'apprendistato per la forza lavoro qualificata (ossia, responsabilità sociale).
	Viene nominato un organismo di coordinamento e con poteri decisionali.
Contenuti della formazione e risultati dell'apprendimento	Esistono standard di qualifica e/o dei profili occupazionali, basati sui risultati di apprendimento e sottoposti a valutazione e aggiornamento regolare.
	I piani formativi e i programmi sono sviluppati sulla base degli standard di qualifica e/o dei profili occupazionali.
	Il contenuto, la durata e i risultati attesi dell'apprendimento presso l'impresa e presso le sedi scolastiche sono distribuiti chiaramente e formano una sequenza coerente.
	Vi sono disposizioni intese ad adattare parte del curricolo in base alle esigenze del mercato del lavoro locale.
	Sono stabiliti i requisiti (minimi) per accedere ai programmi di apprendistato.
	La valutazione finale copre tutti i risultati dell'apprendimento ed è indipendente dalle sedi dedicate all'apprendimento.

Aree di analisi	Indicatori operativi
Cooperazione tra le sedi dedicate all'apprendimento	Vi è cooperazione, coordinamento e una distribuzione chiara delle responsabilità tra le sedi, nonché meccanismi di riscontro affidabili.
	La scuola, l'impresa e l'apprendista sviluppano insieme il piano di formazione sulla base del curricolo.
	Qualora un'impresa non possa assicurare l'acquisizione di tutti i risultati di apprendimento necessari per l'apprendimento aziendale come definiti nel curricolo, vi sono modalità atte a compensare tale lacuna (ad esempio, centri di formazione interaziendali, cooperazione tra le imprese ecc.).
	Una delle sedi della formazione assume (o è designata dalla legge ad assumere) il ruolo di coordinamento nel processo.
	È identificato chiaramente il soggetto responsabile dei compiti amministrativi relativi alla componente aziendale del programma (ad esempio, incaricato di controllare l'idoneità dell'impresa di formazione accreditata dal punto di vista tecnico e del personale, di registrare i contratti di apprendistato ecc.).
Partecipazione delle imprese e supporto alle stesse	I diritti e gli obblighi delle imprese che forniscono formazione sono stabiliti a norma di legge.
	Esistono strategie e iniziative di promozione degli apprendistati volte a informare le imprese sui vantaggi dell'assunzione di apprendisti, sulle relative responsabilità e sugli incentivi a disposizione.
	Esistono requisiti minimi per le imprese che desiderano offrire posti di apprendistato e/o una procedura di accreditamento per le stesse.
	Le imprese, specialmente le PMI, ricevono sostegno non finanziario per l'attuazione dell'apprendistato.
	Esistono riconoscimenti e perfino premi per le imprese che forniscono apprendistati di qualità.
	Le organizzazioni dei datori di lavoro svolgono un ruolo determinante nel coinvolgimento e nel supporto delle imprese.

Aree di analisi	Indicatori operativi
Requisiti e supporto ai docenti e ai formatori interni	Le imprese devono assegnare membri del personale qualificati (tutor) che accompagnino gli apprendisti nel percorso di apprendimento.
	Sono fissati requisiti in merito alle qualifiche e alle competenze che il tutor dell'apprendista deve possedere.
	Il tutor dell'apprendista in un'impresa deve essere qualificato per la professione sulla quale fornisce formazione.
	Il tutor dell'apprendista in un'impresa deve poter dimostrare le sue competenze pedagogico-didattiche.
	Esistono disposizioni in merito alla formazione dei formatori aziendali intesa a svilupparne e aggiornarne le competenze pedagogico-didattiche e trasversali e all'aggiornamento dei docenti a livello di competenze tecniche.
	Esistono meccanismi per la cooperazione e lo scambio tra i formatori aziendali e i docenti IeFP nelle scuole.
	Esistono indicazioni chiare in merito a chi (docente o formatore) ha la responsabilità ultima per l'apprendimento dell'apprendista.
Meccanismi di finanziamento e di ripartizione dei costi	Le imprese che realizzano programmi di apprendistato versano gli stipendi e coprono i costi indiretti (materiali, tempo dei formatori).
	Lo Stato è responsabile del finanziamento delle scuole di IeFP e/o del versamento dei finanziamenti per la partecipazione degli apprendisti.
	La durata e l'organizzazione degli apprendistati sono tali da permettere alle imprese di recuperare l'investimento mediante il lavoro svolto dall'apprendista.
	Esistono incentivi (sovvenzioni, detrazioni fiscali) intesi a incoraggiare le imprese ad assumere apprendisti, di tipo generale o in specifici settori o professioni.
	Le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali coprono parte degli oneri (diretti e/o indiretti).
Garanzia della qualità	Vi è un sistema di garanzia della qualità relativo agli apprendistati.

Aree di analisi	Indicatori operativi
Condizioni di lavoro e di apprendimento dell'apprendista	I diritti e gli obblighi dell'apprendista sono stabiliti a norma di legge, sia per l'attività lavorativa che per l'apprendimento.
	Esiste un punto di riferimento (organismo responsabile) che informa l'apprendista sui diritti e le responsabilità di tutte le parti e lo supporta in caso di problemi.
	L'apprendista ha un contratto di lavoro con l'impresa; pertanto, gode dei diritti e dei benefici di un dipendente e si fa carico delle stesse responsabilità.
	L'apprendista è tutelato nel caso di incapacità da parte dell'impresa (per esempio a causa di fallimento) di erogare la formazione.
	L'apprendista ha accesso a servizi di orientamento e consulenza.
Capacità di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro	Esistono procedure istituzionali che permettono all'apprendistato di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro o di anticiparle.
	Gli esiti e i risultati dell'apprendistato vengono monitorati e valutati regolarmente.
	Esistono meccanismi di valutazione ex-ante e/o ex-post degli effetti dell'apprendistato.

ALLEGATO 2

Membri del Comitato di Pilotaggio

Tabella A2

Stakeholder	Membri ufficiali, affiliazione	Membri sostituti, affiliazione
1. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)	Valentina Curzi, MLPS (ANPAL dal gennaio 2017, Raffaele Ieva sino a gennaio 2017)	Alessandra Biancolini, Andrea Simoncini, MLPS (ANPAL dal gennaio 2017)
2. Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR) ([97])	Nadia Garuglieri	Andrea Marchetti
3. ISFOL (INAPP dal dicembre 2016)	Sandra D'Agostino	Silvia Vaccaro
4. Regioni	Mafalda Camponeschi, Regione Lazio	Gabriele Grondoni, Regione Toscana
5. Sindacati	Fabrizio Dacrema, CGIL	Milena Micheletti, UIL Paolo Carraro, CISL
6 Organizzazioni dei datori di lavoro	Andrea Melchiorri, Confindustria	Ilaria Di Croce (Rete Imprese Italia)
7. Enti che erogano IeFP	Gilberto Collinassi (ENAIP)	Gabriele Martelengo (ENAIP)

([97]) Il MIUR era inizialmente rappresentato da Alfredo Menichelli (membro ufficiale) e da Antonia Liuzzi (membro sostitutivo), sostituiti nel 2017.

IT

ANALISI TEMATICA SULL'APPRENDISTATO IN

ITALIA

Creare opportunità d'istruzione e formazione attraverso l'apprendistato

La presente pubblicazione è la relazione finale della analisi tematica per paese (TCR) sull'apprendistato in Italia. La analisi, svolta tra il luglio 2015 e il luglio 2017 su richiesta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali italiano, ha preso in esame l'apprendistato di tipo 1: apprendistato per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore o certificato di specializzazione tecnica superiore. Il presente rapporto espone i risultati principali della TCR e i suggerimenti relativi alle iniziative necessarie per sviluppare lo schema nel medio e lungo termine. L'analisi condotta si basa in buona parte sulle informazioni raccolte dalle diverse parti interessate a vari livelli e su discussioni approfondite con il Comitato di Pilotaggio nazionale. La analisi identifica quattro ambiti di intervento: definizione di un approccio generale all'apprendistato di tipo 1 nell'ambito del sistema di istruzione e formazione; creazione di una struttura di governance unificata a livello nazionale; modifica della regolamentazione di alcune caratteristiche distintive del modello; rafforzamento della partecipazione da parte delle imprese. Spetta alle autorità nazionali valutare se e in che modo continuare a lavorare sulla base dei presenti suggerimenti.

ANALISI TEMATICHE PER PAESE

4159 IT – TI-07-17-105-IT-C – doi:10.2801/760135

CEDEFOP | Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, Email: info@cedefop.europa.eu

visit our portal **www.cedefop.europa.eu**

Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-896-2515-9