

ISFOL

 **ROMA
TRE**
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI

ADAPT

Il nuovo apprendistato: bilancio e prospettive

Opinioni a confronto sul X Rapporto di monitoraggio ISFOL

ROMA, 1° LUGLIO 2009 – UNIVERSITÀ ROMA TRE

PRESENTAZIONE DEL RAPPORTO: "APPRENDISTATO: UN SISTEMA PLURALE"



**MINISTERO DEL LAVORO,
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI**

**Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione**

X Rapporto di monitoraggio

LA SINTESI DEI RISULTATI

L'andamento dell'occupazione in apprendistato

Per la prima volta nel 2007 il numero di occupati con contratto di apprendistato in Italia ha superato la quota delle 600.000 unità, raggiungendo la media annuale di **638.807 unità** e facendo segnare una crescita dell'8,4% rispetto al precedente anno 2006. I dati quasi definitivi per il 2008 confermano il trend di crescita (644.592 unità) e allo stesso tempo lasciano prefigurare l'avvio di una fase di rallentamento nella diffusione dello strumento (+0,9% rispetto all'anno precedente) che sembra fare da apripista alla imminente crisi economica.

In un contesto temporale più ampio che fa riferimento al decennio 1998-2008 si rileva un sostanziale raddoppio dell'utenza dell'apprendistato (+87%), raddoppio che è avvenuto all'insegna di un riequilibrio territoriale nella distribuzione dello strumento. La crescita nel decennio registrata nelle diverse macro-aree è stata infatti varia, compresa in un *range* che va dal 64% dell'area settentrionale, al 110% per Mezzogiorno, fino al 143% del Centro. Come risultato di questi dieci anni di crescita l'apprendistato rappresenta oggi una quota pari mediamente al 17% degli occupati della fascia d'età 15-29 anni: ovvero, un giovane su sei è titolare di un contratto di apprendistato.

Il biennio 2007-08 segna il progressivo affermarsi del contratto di apprendistato professionalizzante. Ancora nel 2007 la quota più ampia di apprendisti (47,5%) è assunta nell'ambito del quadro normativo definito dalla legge n. 196/97; solo nell'ultimo anno il contratto professionalizzante sopravanza l'altro, con tempi diversi nelle macro-aree e nei comparti del sistema economico dettati dai tempi di regolamentazione dello strumento da parte delle Regioni e delle parti sociali, oltre che dalle caratteristiche dei sistemi produttivi territoriali.

L'evoluzione dell'occupazione in apprendistato muta progressivamente la connotazione dello strumento. L'artigianato occupa un terzo degli apprendisti, ma ha perso il primato che è passato dal 2005 al terziario: è il comparto dove lo strumento continua a crescere con il ritmo più serrato e nel 2008 raggiunge la quota del 43,4% sul totale degli occupati in apprendistato. Tale crescita ha un impatto anche nella disaggregazione per settori: nel 2008 il commercio sopravanza l'edilizia, mentre il metalmeccanico rimane il terzo settore per numero di apprendisti occupati.

Fa parte dell'evoluzione dell'apprendistato anche il progressivo mutare delle caratteristiche degli apprendisti. In particolare sembra più rapido il processo di estensione del target di utenza rispetto alle fasce più adulte della popolazione, forse perché già preannunciato da

provvedimenti precedenti su comparti specifici, rispetto al progressivo ampliamento a gruppi di utenti con più elevato titolo di studio. Se negli ultimi anni guadagnano qualche posizione i laureati (4,7% nel 2007), la maggior parte di apprendisti resta legata ad un target con al più licenza media (54,6%).

I numeri dell'offerta formativa

Gli interventi formativi per gli apprendisti organizzati dalle Regioni hanno permesso di coinvolgere 96.144 giovani nel corso del 2006, ovvero il 17,4% del totale degli occupati. Se il 2006 segna una contrazione dell'offerta formativa pubblica del 15,7% rispetto all'anno precedente, nel 2007 il volume complessivo dell'offerta formativa sale di circa un terzo: 124.262 apprendisti sono coinvolti nel sistema regionale di offerta formativa, pari al 20,7% del totale degli occupati in apprendistato. Nonostante la crescita significativa rimane il fatto che nel 2007 un apprendista su cinque ha partecipato ad interventi di formazione offerti dal sistema pubblico. I dati presenti rappresentano solo una parte delle attività formative che hanno coinvolto gli apprendisti, ovvero quelle realizzate nell'ambito del sistema pubblico, ovvero con finanziamento almeno parzialmente pubblico. Sono, infatti, da avviare sistemi di monitoraggio dell'offerta di formazione realizzata direttamente dalle imprese.

L'impegno delle Regioni sull'apprendistato evidenzia forti disparità: nel Nord-Est la quota di formati è pari al 28,9% nel 2006 e sale al 34,9 nel 2007; di contro nel Mezzogiorno la stessa quota è pari al 10,3% per il 2006 e scende al 5,1% nell'ultimo anno, al netto delle Regioni i cui dati sono indisponibili. La stessa differenziazione territoriale, che ha radici di lungo periodo come svela l'analisi sui dati del quadriennio 2004-07, si riscontra considerando altri indicatori, per cui si evidenzia la necessità di predisporre strumenti particolari per attivare la possibilità di un'offerta formativa pubblica in alcune aree del Mezzogiorno.

Per quanto riguarda le attività formative destinate ai tutor aziendali, queste hanno coinvolto nel corso del 2006 e 2007 un numero pressoché simile di soggetti: rispettivamente 38.060 e 39.068 tutor aziendali. Nel passaggio fra le due annualità si rivela il progressivo allontanamento dal modello di intervento standard di 8 ore basato sul DM 22/2000, a tipologie di intervento diverse, generalmente più lunghe, definite nel quadro dell'attuazione del d.lgs. 276/03.

Le risorse impegnate per il finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato ammontano a circa 125,6 milioni di euro nel 2006 e ad oltre 180 milioni di euro nel 2007, con un incremento nell'ultimo anno del 43,4%. Per quanto riguarda la spesa, gli ultimi dati disponibili fanno riferimento al 2006: le Regioni hanno utilizzato circa 114 milioni di euro per l'apprendistato.

Lo stato di avanzamento nell'implementazione del d.lgs. 276/03

Alla vigilia dell'implementazione di una nuova riforma dell'apprendistato, quale quella avviata dall'approvazione dell'art. 23, del decreto-legge n. 112/08, l'analisi dello stato di avanzamento del sistema nei diversi segmenti, ovvero con riferimento alle diverse tipologie contrattuali, sembra evidenziare che l'obiettivo della differenziazione dell'istituto in ragione delle diverse tipologie di utenza coinvolte e dei diversi bisogni espressi dalle imprese, che era un punto strategico nel disegno del d.lgs. 276/03, appare ancora lontano.

Infatti, la prima tipologia di apprendistato, ovvero il contratto legato all'espletamento del diritto-dovere, non è ancora operativa, in attesa delle regolamentazioni regionali definite d'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione. Seppure esiste un'offerta di formazione per gli apprendisti minori, quantitativamente di dimensioni assai ridotte, tale offerta consiste spesso in un intervento di breve durata, che talvolta non consente di assolvere neanche all'obbligo annuale di formazione, né di acquisire una qualifica o crediti utilizzabili per l'acquisizione di una qualifica.

La terza tipologia di contratto, ovvero l'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione – comunemente indicato come «apprendistato alto» - , è stata al momento utilizzata quasi esclusivamente nell'ambito di un progetto nazionale sperimentale, limitato nell'impatto quantitativo anche se ricco di esperienze interessanti e di spunti utili per promuovere una diffusione dello strumento.

Di fatto, in questi anni è avvenuto un progressivo “travaso” dall'apprendistato ex lege 196/97 al contratto professionalizzante, ovvero la tipologia di apprendistato più in continuità con l'istituto precedente: i dati quantitativi sull'occupazione lo dimostrano e danno atto anche della lentezza con cui tale processo è avvenuto. Tuttavia questo passaggio dalla forma contrattuale pre-riforma al professionalizzante avviene senza che siano risolti i problemi della prima: in primo luogo quello della scarsa partecipazione alle attività di formazione, ma anche l'incertezza sui contenuti delle attività e sulla valutazione e certificazione finale, cui si aggiungono le criticità derivanti dalle diverse interpretazioni adottate nei vari modelli regionali, che a loro volta si sovrappongono alle numerose discipline contrattuali.

L'analisi per tipologia di apprendistato

a. L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: un contratto ancora “virtuale”

La mancata regolamentazione di una forma di apprendistato specifica per un'utenza di minori rischia di generare un'ulteriore spinta verso una contrazione nel numero di minori assunti come apprendisti, che rappresentano ormai solo il 6,5% degli apprendisti occupati, a vantaggio del reclutamento di questi giovani con altre forme contrattuali meno tutelanti, soprattutto dal punto di vista formativo. Nell'ambito degli accordi di rinnovo contrattuale le parti contraenti hanno difficoltà a definire una disciplina per gli aspetti di competenza in mancanza di un quadro normativo di riferimento.

Si consideri, invece, che esiste un bacino di utenza aggiuntivo a quello dei circa 40.000 adolescenti attualmente occupati con un contratto di apprendistato, ovvero quei 110.000 ragazzi 14-17enni che in base ai monitoraggi svolti dall'Isfol risultano fuori sia dai percorsi scolastici che da quelli della formazione professionale. Per almeno una parte di questi adolescenti si potrebbe efficacemente garantire l'espletamento del diritto-dovere attraverso tale forma di apprendistato.

Certo, ad oggi per la maggior parte dei minori l'apprendistato è ancora e solo un contratto di lavoro, per il quale è molto limitata la possibilità di assolvere all'obbligo di formazione esterna. Infatti, nonostante sia istituito il diritto-dovere all'istruzione e formazione per i ragazzi fino a 18 anni, nel 2006 hanno partecipato alle attività di formazione esterna poco più di 8.800 apprendisti minori, scesi nel 2007 a 6.500 circa. La formazione esterna quindi

raggiunge una quota modesta di adolescenti che espletano il diritto-dovere di istruzione e formazione in apprendistato (circa 20%), e talora le attività formative organizzate coprono solo una parte del percorso obbligatorio di 240 ore.

b. La disciplina del nuovo apprendistato “alto”

L'implementazione di questa tipologia di apprendistato, del tutto innovativa per il sistema italiano, è avvenuta per via sperimentale, nel quadro di un progetto promosso dal Ministero del lavoro e realizzato in *partnership* con le singole amministrazioni regionali. La sperimentazione, realizzata in nove Regioni e nella Provincia di Bolzano a partire dal 2004, ha coinvolto complessivamente **un migliaio di apprendisti** ed ha consentito di attivare la seguente offerta formativa:

- 49 corsi per l'acquisizione di titoli di Master universitari;
- 7 corsi per l'acquisizione di certificazioni IFTS;
- 2 corsi di alta formazione post-diploma;
- 2 corsi di laurea, finanziati per diverse annualità;
- 44 inserimenti individuali in percorsi finalizzati all'acquisizione di titoli IFTS, di laurea (acquisizione di 60 crediti), di master universitari.

La sperimentazione ha messo in evidenza alcune criticità che possono pesare nella diffusione dell'istituto, generalmente riconducibili alla scarsa consuetudine delle imprese, soprattutto quelle medie e piccole, al lavoro in *partnership* con le istituzioni universitarie e formative in generale (comprehensive di quelle scolastiche).

c. L'apprendistato professionalizzante alla vigilia delle modifiche introdotte dalla legge n. 133/08

Il monitoraggio consente di rilevare un rallentamento nei processi di regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante: infatti, nel periodo gennaio 2007 – giugno 2008 il quadro dell'attuazione ha visto solo limitati passi in avanti rispetto al quadro presentato nel precedente Rapporto. Il numero di Regioni che hanno completato la definizione degli atti di regolamentazione previsti dal d.lgs. 276/03 si attesta a nove amministrazioni, alle quali se ne aggiungono altre sei in cui perdura una implementazione del sistema dell'apprendistato professionalizzante attraverso atti amministrativi.

Pertanto, un bilancio complessivo non può non sottolineare che il ritardo con cui si procede all'implementazione a livello territoriale di istituti definiti a livello nazionale - anche se i numeri indicano una non completa ma certamente ampia disponibilità dello strumento sul territorio.

Con riferimento alle regolamentazioni finora emanate dalle Regioni e Province Autonome l'analisi comparativa evidenzia la varietà delle soluzioni adottate dalle amministrazioni, insieme alle organizzazioni datoriali e sindacali, che certamente è il risultato delle diverse storie, delle diverse configurazioni dei sistemi produttivi locali, del peso delle relazioni industriali e della strutturazione e del consolidamento dei sistemi di formazione professionale; solo che tale varietà viene sempre più avvertita come “eccessiva” da parte del sistema produttivo.

Il Rapporto si pone l'obiettivo di evidenziare ed analizzare tale varietà di soluzioni individuate a livello territoriale. Pertanto, a partire dal quadro dei provvedimenti emanati fino al giugno 2008, viene condotta una analisi comparativa degli stessi che si focalizza su alcuni aspetti individuati come strategici per la costruzione dei sistemi di apprendistato.

Pertanto nelle regolamentazioni delle Regioni e Province Autonome vengono poste a confronto le procedure individuate per la realizzazione delle assunzioni, che prevedono la predisposizione dei piani formativi individuali e talora un passaggio di verifica di conformità degli stessi. Quindi si entra nel merito della disciplina della formazione, a partire dalla durata e dalla articolazione delle attività, per finire ad esaminare l'aspetto più delicato relativo alla responsabilità dell'erogazione della formazione. Successivamente si illustrano le caratteristiche distintive dei sistemi di offerta formativa esterna prefigurati e attivati nelle diverse aree, con una attenzione anche alle metodologie utilizzate nell'erogazione della formazione. Infine si affronta il tema della formazione che può essere erogata all'interno delle imprese secondo le regolamentazioni emanate dalle Regioni e Province Autonome, illustrando le quantità e i luoghi della formazione formale in impresa, oltre che i pre-requisiti richiesti.

Pressoché specularmente, l'analisi viene riprodotta sui contratti collettivi definiti a livello nazionale. In aggiunta una attenzione specifica viene posta sul tema della durata dei contratti di apprendistato e sul ruolo degli enti bilaterali che sembra venire sempre più in primo piano.

È una bilateralità che assume configurazioni diverse nei diversi ambiti: Organismi/ Enti Bilaterali, Commissioni Paritetiche, Comitati Paritetici, e così via fino ad arrivare all'esempio delle Scuole Edili che sono anche i soggetti che si propongono come erogatori della formazione, mentre il richiamo ai Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua è al momento pressoché inesistente nell'ambito della contrattazione in materia di apprendistato. I compiti affidati alla bilateralità sono i più vari e si possono ricondurre a due configurazioni di ruolo:

- *bilateralità come centro-esperto sulla formazione*, ovvero come soggetto che si occupa di elaborare gli strumenti necessari alla definizione della disciplina (profili formativi) e alla erogazione della formazione in apprendistato (linee guida per la formazione, strumenti didattici), fino a svolgere una attività diretta di erogazione della formazione;
- *bilateralità come regolatore del sistema dell'apprendistato*, ovvero come soggetto che si assume anche il ruolo di controllore della regolarità delle assunzioni in apprendistato, del rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva come nel caso della previsione del rilascio di un parere di conformità.

Infine, l'analisi si concentra sulla figura del tutor aziendale, che è figura strategica a garanzia della qualità del processo di apprendimento all'interno e del raccordo fra questo e quello che deve eventualmente avvenire all'esterno dell'impresa. Nel definire le caratteristiche del tutor aziendale le regolamentazioni regionali, così come i contratti collettivi nazionali, fanno ancora riferimento soprattutto al DM 22/2000, anche se si rilevano previsioni più lunghe sulla durata degli interventi formativi obbligatori. Di questi interventi vengono illustrati alcuni modelli, nell'ambito di una ricerca che ha appena preso avvio volta a individuare strumenti che possano supportare il ruolo formativo delle aziende.

INDICE DEL X RAPPORTO DI MONITORAGGIO

Introduzione

SEZIONE 1 – Il quadro nazionale

1 – I numeri dell'apprendistato: l'evoluzione dell'occupazione e le principali caratteristiche

1. L'andamento dell'occupazione in apprendistato nel biennio 2007-08
2. L'apprendistato declinato secondo le tipologie contrattuali e nei comparti e settori
3. Le caratteristiche degli occupati in apprendistato

2 – La formazione pubblica per l'apprendistato nel biennio 2006-2007

1. I numeri dell'offerta formativa
 - 1.1. *L'offerta formativa per gli apprendisti nel 2006*
 - 1.2. *L'offerta formativa per gli apprendisti nel 2007*
 - 1.3. *I dati di programmazione per il biennio 2006-2007*
 - 1.4. *L'offerta formativa per gli apprendisti nel quadriennio 2004-2007*
2. Gli interventi formativi per i tutor aziendali
3. Le altre azioni di sistema
4. Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato

3 – I minori e l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

1. L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: un contratto ancora "virtuale"
2. I passi avanti nella regolamentazione a livello nazionale e territoriale
3. La dinamica dell'occupazione dei minori
4. L'offerta formativa per gli apprendisti minori

4 – La sperimentazione dell'apprendistato alto

1. La disciplina del nuovo apprendistato "alto"
2. Il quadro della sperimentazione realizzata

5 – L'implementazione dell'apprendistato professionalizzante ad opera delle Regioni e delle Province Autonome

1. Il quadro dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante
2. Le regolamentazioni regionali a confronto
3. L'accensione dei contratti di apprendistato professionalizzante come prefigurata nelle regolamentazioni regionali
4. La regolamentazione della formazione formale
5. L'organizzazione dell'offerta di formazione esterna
6. La regolamentazione della formazione formale in impresa da parte delle Regioni e Province Autonome

6 – La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva nazionale

1. Il ruolo della contrattazione nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante
2. L'analisi dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale
3. La durata minima e massima dei contratti di apprendistato professionalizzante nei diversi comparti della contrattazione collettiva nazionale
4. La disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante: analisi comparativa sui contratti collettivi nazionali
 - a) *procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale*
 - b) *la definizione degli obiettivi e dei contenuti delle attività formative per gli apprendisti*
 - c) *le modalità di realizzazione della formazione formale: durata e articolazione della formazione, ricorso alla formazione esterna*
 - d) *la regolazione della formazione formale in impresa*
5. Il ruolo della bilateralità nella contrattazione collettiva per l'apprendistato

7 – Regolamentazione e formazione per i tutori aziendali

1. Il ruolo del tutor aziendale: la normativa nazionale e le regolamentazioni regionali
2. Caratteristiche e formazione del tutor aziendale nella normativa nazionale
3. Caratteristiche e formazione del tutor aziendale nelle regolamentazioni Regionali
4. Le disposizioni relative al tutor aziendale nella contrattazione collettiva
5. Modelli regionali di formazione per il tutor aziendale
 - a. *Il modello di intervento per i tutori aziendali dell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato alto della Regione Piemonte*
 - b. *La formazione per il tutor aziendale dell'apprendistato professionalizzante in Val d'Aosta*
 - c. *Il modello di formazione per il tutor aziendale nella Provincia di Varese*
 - d. *La formazione del tutor aziendale presso l'ente Bilaterale del Terziario del Lazio*

SEZIONE 2 – Le schede regionali

Regione Piemonte
 Regione Valle d'Aosta
 Regione Lombardia
 Provincia Autonoma di Bolzano
 Provincia Autonoma di Trento
 Regione Veneto
 Regione Friuli Venezia Giulia
 Regione Liguria
 Regione Emilia Romagna
 Regione Toscana
 Regione Umbria
 Regione Marche
 Regione Lazio
 Regione Abruzzo
 Regione Molise
 Regione Campania
 Regione Puglia
 Regione Basilicata
 Regione Sardegna

ALLEGATO: I CCNL dell'archivio ISFOL



**Politiche e offerte per la
formazione iniziale e permanente**

Il volume è stato predisposto dal gruppo “Apprendistato” dell’Area Politiche e Offerte per la Formazione Iniziale e Permanente dell’Isfol coordinata da Anna D’Arcangelo. Il coordinamento del Rapporto è di Sandra D’Agostino e sono autori del testo:

- Sandra D’Agostino
- Francesca D’Arista
- Barbara Foschi
- Antonella Scatigno

In attesa che sia completata la stampa del volume, il X Rapporto di monitoraggio sull’apprendistato è reperibile sui seguenti siti:

- Europalavoro, il sito del Ministero del Lavoro, nella sezione novità, all’indirizzo:
<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/Novita/monitoraggioapprendistato.htm>
- Adapt – Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali, nel bollettino ordinario n. 15 dell’8 giugno 2009 all’indirizzo:
<http://www.bollettinoadapt.it/acm-online/Home/BollettinoAdapt/Ordinario/docCat8giugno2009n16.1834.1.100.1.html>
- Portale Isfol, nell’archivio delle notizie, all’indirizzo:
http://www.isfol.it/Notizie/Dettaglio/index.scm?codi_noti=2730&cod_archivio=1