

**LA TRANSIZIONE
DALL'APPRENDISTATO
AGLI APPRENDISTATI**
MONITORAGGIO 2004 - 2005

INDICE

Introduzione

Parte I – Il quadro nazionale

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

- 1. L'occupazione in apprendistato p. 1
- 2. Le caratteristiche strutturali dell'occupazione in apprendistato p. 10

2 – Il sistema formativo per l'apprendistato: l'offerta di formazione e le azioni a supporto

- 1. I numeri dell'offerta formativa per apprendisti p. 17
- 2. L'apprendistato per gli adolescenti: andamento dell'occupazione e offerta formativa p. 24
- 3. Gli interventi formativi per i tutor aziendali e gli altri operatori p. 29
- 4. L'implementazione dei sistemi informativi regionali p. 34
- 5. Le attività di monitoraggio e valutazione p. 35
- 6. Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato p. 36

3 – L'attuazione della riforma dell'apprendistato operata dal d.lgs. n. 276/2003

- 1. Uno sguardo complessivo p. 42

4 – L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione

- 1. Le regolamentazioni regionali p. 45
- Prospetto riassuntivo degli atti e delle regolamentazioni regionali sull'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione* p. 51

5 – La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

- 1. Il quadro delle regolamentazioni regionali p. 53
- 2. Le regolamentazioni regionali emanate sulla base di provvedimenti legislativi p. 55

3. Le regolamentazioni transitorie e le sperimentazioni regionali	p. 61
<i>Quadro sinottico dei provvedimenti adottati dalle Regioni per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del d. lgs. n. 276/03</i>	p. 70

6 – L'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di studio o di alta formazione

1. La disciplina del nuovo apprendistato “alto”	p. 74
2. Le sperimentazioni come strumento per l'attuazione dell' “Apprendistato alto”	p. 76
3. I tratti distintivi delle sperimentazioni regionali	p. 79
<i>Prospetto riassuntivo dello stato di avanzamento delle sperimentazioni regionali sull'apprendistato “alto”</i>	p. 83

Parte II - Le schede regionali

Regione Piemonte	p. 89
Regione Valle d'Aosta	p. 93
Regione Lombardia	p. 97
Provincia Autonoma di Bolzano	p. 101
Provincia Autonoma di Trento	p. 105
Regione Veneto	p. 111
Regione Friuli Venezia Giulia	p. 116
Regione Liguria	p. 120
Regione Emilia Romagna	p. 123
Regione Toscana	p. 128
Regione Umbria	p. 133
Regione Marche	p. 137
Regione Lazio	p. 141
Regione Abruzzo	p. 142
Regione Molise	p. 146
Regione Campania	p. 149
Regione Puglia	p. 152
Regione Basilicata	p. 153
Regione Calabria	p. 156
Regione Sicilia	p. 156
Regione Sardegna	p. 157

Parte III – Gli strumenti per l'apprendistato professionalizzante **p. 161**

I format per l'elaborazione del Piano formativo individuale

Regione Lombardia	p. 163
Regione Marche	p. 165
Regione Toscana	p. 166
Regione Friuli Venezia Giulia	p. 168
Provincia di Trento	p. 173
Ccnl industria metalmeccanica	p. 179

I modelli per il Piano formativo individuale generale e di dettaglio

Regione Veneto	p. 183
Regione Liguria	p. 188
Regione Valle d'Aosta	p. 194

La dichiarazione della capacità formativa dell'azienda

Regione Marche	p. 201
Regione Friuli Venezia Giulia	p. 202
Regione Abruzzo	p. 203
Regione Veneto	p. 205
Regione Valle d'Aosta	p. 209
Ccnl industria metalmeccanica	p. 211

Indicazioni per la progettazione della formazione non formale

Provincia di Trento: Attività svolte in azienda per l'Acconciatore	p. 212
--	--------

Gli strumenti per il monitoraggio della formazione in azienda

Provincia di Trento: Agenda del percorso formativo	p. 215
Ccnl Industria metalmeccanica: modello per l'attestazione dell'attività formativa	p. 219

Strumenti per la certificazione

Provincia di Trento: Certificazione delle competenze acquisite nella formazione formale realizzata in azienda	p. 221
---	--------

INTRODUZIONE

Il volume *“La transizione dall’apprendistato agli apprendistati”* costituisce l’ottavo rapporto sullo stato di avanzamento del sistema di formazione per l’apprendistato in Italia. Esso si inserisce in una linea di monitoraggio annuale sull’apprendistato, realizzato dall’Isfol, che risale all’anno 2000 e che, in aggiunta ai documenti annuali, predispone anche avanzamenti periodici; allo stesso tempo il presente è un rapporto che si presenta con sostanziali modifiche rispetto al passato, necessarie a dare conto del cambiamento in atto per la graduale implementazione della riforma dell’apprendistato delineata dal decreto legislativo n. 276/03.

Il volume dà conto delle attività realizzate dalle Regioni e dalle Province Autonome in relazione alla formazione per l’apprendistato con riferimento agli anni 2004 e 2005. L’ultimo anno, in particolare, è stato denso di cambiamenti e ha visto un’azione forte di sperimentazione e regolamentazione da parte delle Regioni, di cui non si poteva non dare conto.

I rapporti regionali di monitoraggio, richiesti ai sensi dei provvedimenti di ripartizione delle risorse nazionali per l’apprendistato e inviati al Ministero del lavoro, tradizionalmente costituiscono la base per la predisposizione del rapporto annuale da parte dell’Isfol. Tuttavia, i rapporti regionali seguono una griglia non ancora aggiornata alla luce delle modifiche al sistema in seguito all’implementazione della riforma dell’apprendistato, ma elaborata per illustrare le attività regionali per la costruzione di un sistema di formazione esterna rispondente al quadro normativo tracciato dalla legge n. 196/97.

Nel presente rapporto si è fatta una scelta innovativa: alla parte più tradizionale di monitoraggio, che fa il punto sull’andamento dell’occupazione in apprendistato e sul progressivo ampliamento e consolidamento dell’offerta formativa e delle azioni di supporto, è stata aggiunta una parte significativa, che è una elaborazione autonoma dell’Isfol, che vuole dare conto del processo di implementazione della riforma dell’apprendistato in relazione alle tre tipologie contrattuali.

La prima parte del rapporto è quella dei capitoli 1 e 2, che propongono una lettura trasversale dei rapporti inviati dalle Regioni con riferimento all’anno 2004 per quanto riguarda i dati quantitativi e al primo semestre 2005 per quanto riguarda gli aspetti più qualitativi; si segnala che anche per quest’anno si contano delle assenze: Lazio, Puglia, Calabria e Sicilia. La seconda parte, contenuta nei capitoli dal 3 al 6, mette insieme e sistematizza i risultati di una pluralità di azioni di monitoraggio condotte dall’Isfol in relazione alla riforma dell’apprendistato, con particolare attenzione alla regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante e all’andamento delle sperimentazioni dell’apprendistato per il conseguimento di un diploma. L’aggiornamento delle informazioni contenute in questa seconda sezione del testo è stato convenzionalmente fissato a dicembre 2005.

Come è consuetudine, si riportano in allegato al rapporto delle schede di approfondimento su ciascuna Regione e Provincia Autonoma, utili a dare un quadro territoriale sullo stato di avanzamento del sistema e del processo di attuazione del decreto legislativo n. 276/03 per le singole amministrazioni. Infine, si è ritenuto di allegare al documento una raccolta degli strumenti predisposti dalle Regioni e Province Autonome per l’apprendistato professionalizzante.

I risultati più significativi che emergono dal presente Rapporto di monitoraggio sull’attuazione del sistema di formazione per l’apprendistato sono i seguenti:

1. In Italia nei primi otto mesi del 2004 si sono registrati in media **533.552 apprendisti occupati** (dati INPS, media degli stock mensili). Si conferma quindi il trend positivo dell’occupazione in apprendistato registrato negli anni precedenti; anzi, l’aumento che si evidenzia per il 2004 sembra

indicare una maggiore vivacità dell'occupazione legata a questa tipologia di contratto nell'ultimo anno. Infatti, l'incremento percentuale per il 2004 in relazione all'anno precedente è del 7,3%, mentre nei due anni precedenti non aveva mai superato il 2%. Il 2004 è stato un anno positivo per tutte e quattro le macro aree; in particolare, il Nord-Ovest è passato da un periodo pressoché stazionario ad una nuova ripresa (+4,7%), e il Nord-Est ha invertito il trend negativo crescendo di quasi tre punti percentuali.

Il contesto in cui il contratto d'apprendistato cresce è un contesto d'occupazione in aumento per la popolazione complessiva, che nel 2004 ha fatto registrare un incremento dello 0,7%. La crescita più ampia dell'occupazione riguarda i giovani nel Mezzogiorno, per i quali il tasso di occupazione passa dal 24,9% al 27,2% (fascia d'età 15-24enni). Contestualmente la crescita degli apprendisti occupati è del 16,6%.

Pertanto, si può dire che la crescita della base occupazionale nel 2004 è avvenuta ad alta intensità di ricorso all'apprendistato, in particolare per i giovani delle regioni meridionali, segno che tale istituto contrattuale non solo mantiene, ma accresce il favore presso le imprese, in attesa dell'implementazione della riforma definita dal decreto legislativo n. 276/03.

Le caratteristiche strutturali dell'occupazione in apprendistato nel 2004 sostanzialmente confermano i risultati dell'annualità precedente. Si attenua la leggera prevalenza di maschi (55,3%); comunque l'apprendistato presenta una situazione più favorevole per le femmine rispetto alla ripartizione per genere del totale degli occupati. Rispetto all'età, a livello nazionale la classe modale è sempre più quella dei 18-21enni (45,2%), e un aumento si registra pure per la quota di 22-24enni (32,2%); tuttavia, gli scostamenti rispetto al trend generale sono significativi in alcune Regioni. Sul livello di istruzione degli apprendisti, si conferma che uno su due possiede al più la licenza media.

2. Nel 2004 le attività di formazione *esterna* all'impresa hanno coinvolto un numero di apprendisti pari a **107.371 unità**, che rappresentano il 24,8% del totale degli apprendisti occupati. Quindi nel 2004, come nell'anno precedente, un apprendista su quattro è stato coinvolto in attività formative. La ripartizione con la *performance* migliore in termini di rapporto fra apprendisti esistenti e apprendisti formati è quella del Nord-Est: qui sono stati coinvolti nella formazione trentuno apprendisti su cento. Nel Sud e nelle Isole, al contrario, si scende a otto apprendisti su cento coinvolti nella formazione, ossia ad una quota di apprendisti coinvolti che è meno di un terzo della media nazionale.

Allargando il campo di osservazione al quadriennio 2001-2004 si rileva che nel periodo le attività formative hanno coinvolto un numero sempre crescente di apprendisti. In particolare, il grande boom dell'offerta formativa è stato nel 2002, con un incremento degli apprendisti formati del 66,8%. Il dato è frutto degli sforzi organizzativi fatti dalle Regioni, che in molti casi hanno consentito di impiantare sistemi territoriali per l'apprendistato in grado di coinvolgere il numero più alto di apprendisti in rapporto alle risorse disponibili. Per queste Regioni, e in particolare quelle che utilizzano per l'apprendistato solo le risorse ripartite a livello nazionale, il vincolo ad una ulteriore crescita è rappresentato proprio dal finanziamento disponibile.

Pertanto, il quadro dell'offerta formativa per l'apprendistato restituisce la fotografia di un sistema che si è andato progressivamente consolidando negli ultimi anni, ha ampliato la capacità di rispondere ai bisogni di apprendisti e aziende e rinsaldato il legame con i territori attraverso la definizione di soluzioni specifiche. Allo stesso tempo, lo scenario dell'offerta formativa mostra il permanere di un *gap* fra le Regioni del Centro-Nord e il Mezzogiorno dove, a parte limitate eccezioni, la formazione per l'apprendistato rimane episodica o del tutto assente.

3. Per il 2004 il numero complessivo degli apprendisti adolescenti risulta essere pari a **42.831 unità**, che rappresentano circa il 9% del totale degli apprendisti presenti sul territorio nazionale. Rispetto al 2003 non si rilevano grandi variazioni sugli occupati pur in presenza di segnali di crescita.

Il quadro complessivo degli interventi formativi per apprendisti soggetti al diritto-dovere di istruzione e formazione, realizzati dalle amministrazioni regionali e provinciali nel corso dello scorso anno 2004, propone seri elementi di criticità. Il numero di Regioni che organizzano le attività formative per i minori per lo sviluppo delle competenze di base è molto limitato e nel 2004 ha raggiunto solo il 17% degli occupati. Pertanto, in larga parte il diritto dovere degli adolescenti di assolvere l'obbligo formativo nell'ambito dell'apprendistato rimane inattuato e inattuabile, se non attraverso il solo percorso sul lavoro. Allo stesso tempo le poche iniziative attivate manifestano segnali di difficoltà nella realizzazione, rispetto ai quali è necessario un impegno ulteriore in termini progettuali, di organizzazione degli interventi e finanziari.

4. Fra le iniziative di supporto alla crescita del sistema di formazione esterna per l'apprendistato, gli interventi per i tutor aziendali svolgono sempre un ruolo di primo piano. La formazione dei tutor aziendali è un fenomeno che ormai ha assunto dimensioni rilevanti, visto che in tutta Italia nel 2004 sono stati coinvolti quasi 43.000 tutor e il loro numero per il 2005 dovrebbe superare i 46.000, con un incremento del 9,2%. Se si considera la dimensione media delle imprese italiane e il valore medio del numero di apprendisti per impresa (che non supera il due) si deduce che il numero di tutor aziendali coinvolti nella formazione corrisponde ad un numero significativo di aziende, e spesso di imprenditori, che vengono a contatto con la formazione.

Per quanto riguarda, invece, gli altri operatori del sistema per l'apprendistato coinvolti nella formazione per l'apprendistato, formatori e tutor delle strutture formative, i dati relativi alle iniziative realizzate nel 2004 evidenziano una forte flessione rispetto al 2003; il numero dei partecipanti passa dai 6.086 del 2003 ai 4.127 del 2004, facendo segnare una riduzione delle iniziative di circa un terzo.

5. Per sostenere il sistema di formazione per l'apprendistato e realizzare gli interventi formativi e le azioni a supporto, nel 2004 le Regioni e le Province Autonome hanno impegnato oltre **141 milioni di Euro**. Il trend delle risorse impegnate nel corso del triennio 2002-2004 non evidenzia certo un andamento lineare; nel 2003 gli impegni regionali sono aumentati, come media nazionale, di oltre un terzo; al contrario, nel 2004 le risorse impegnate sono diminuite del 17,5%. Pertanto, il sistema risulta ancora fortemente dipendente dalla disponibilità di risorse a livello nazionale e segue l'andamento dei decreti di ripartizione del Ministero del lavoro, con un impegno aggiuntivo solo da parte di un numero limitato di Regioni; si aggiunga, che lo stesso finanziamento nazionale rimane legato a stanziamenti annuali in sede di legge finanziaria, che non favoriscono l'assunzione di impegni duraturi di lungo periodo.

Per quanto concerne, invece, la spesa per l'apprendistato, nel 2003 le regioni e le province autonome per le quali sono disponibili i dati contano un ammontare di più di **115 milioni di euro** spesi per l'apprendistato. Sul triennio 2001-03 è evidente un andamento crescente della spesa, anche se il tasso di variazione rispetto all'anno precedente si riduce considerevolmente fra il 2002 e il 2003.

6. La seconda parte del rapporto fa il punto sullo stato di avanzamento nell'implementazione delle tre tipologie di apprendistato delineate dal decreto legislativo n. 276/03.

Per quanto riguarda l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere, strumento definito come raccordo fra il nuovo sistema educativo riformato dalla legge 53/03 e il nuovo contratto di apprendistato definito dal d.lgs. n. 276/03, l'assenza di un quadro completo in relazione ai percorsi del canale dell'istruzione e formazione professionale impone una fase di attesa per l'implementazione di tale tipologia. Qualche Regione che ha emanato alcuni atti di regolamentazione ha poi dovuto fare marcia indietro in attesa del completamento del quadro del sistema educativo. Pertanto, rimane operativa la disciplina dell'apprendistato tracciata dalla legge 196/97 e dal DPR 257/00 con riferimento agli apprendisti minori.

Il quadro dell'attuazione dell'apprendistato professionalizzante è molto più ricco e davvero il 2005 ha rappresentato l'anno di svolta, nel quale le Regioni hanno avviato il processo di implementazione. Un numero significativo di Regioni ha ormai definito una regolamentazione dello strumento, spesso accentuando il carattere transitorio della disciplina dei profili formativi con la previsione di una verifica al termine di un periodo più o meno lungo; altre normative regionali sono in procinto di essere varate.

L'analisi condotta nel rapporto mette in luce il percorso di regolamentazione seguito da ogni amministrazione, evidenziandone gli aspetti più innovativi. In particolare, cerca di leggere nelle diverse normative le modalità con cui sono stati sciolti i nodi principali posti dall'introduzione dell'apprendistato professionalizzante: la definizione della formazione formale, la relazione fra formazione formale interna ed esterna, il collegamento fra piano formativo individuale e i profili formativi regionali, la disciplina e la formazione per i tutor aziendali. Lo scenario che emerge è certamente composito, ma la ricchezza degli approcci e delle soluzioni deve essere considerata un valore aggiunto per favorire il cambiamento dei sistemi territoriali, anche in una logica di *benchmarking*. Infatti, il tratto dominante di tutte le regolamentazioni è il carattere di sperimentality, che delinea un sistema ancora in divenire, rispetto al quale sono stati tracciati gli elementi portanti, ma il processo è lungi dall'essere completato. Solo nei prossimi anni si potrà verificare se, nel completamento della regolamentazione e nel passaggio alla fase attuativa, troveranno risposta le istanze di unificazione che sono già state presentate dal mondo delle imprese.

Infine, per quanto riguarda la terza tipologia di apprendistato, la sua implementazione sta avvenendo principalmente nell'ambito delle sperimentazioni finanziate dal Ministero del lavoro grazie al PON. Pressoché tutte le Regioni del Centro Nord sono coinvolte, alla ricerca di modelli sostenibili che consentano lo sviluppo dell'apprendistato alto, ma soprattutto il rafforzamento a livello territoriale del legame fra sistema formativo e mondo produttivo.

PARTE I- IL QUADRO NAZIONALE

**LA TRANSIZIONE DALL'APPRENDISTATO AGLI APPRENDISTATI
MONITORAGGIO 2004-2005**

1. I NUMERI DELL'APPRENDISTATO: L'EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE E LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE

1. L'occupazione in apprendistato¹

In Italia, nei primi otto mesi del 2004 secondo i dati INPS si sono registrati in media² 533.552 apprendisti occupati (cfr. tabelle 1.a e 1.b). Viene quindi confermato il trend positivo dell'occupazione in apprendistato registrato negli anni precedenti. I dati dei primi otto mesi del 2003 riportati nel rapporto di monitoraggio dello scorso anno³ avevano mostrato segnali di flessione dell'occupazione in apprendistato, ma tale diminuzione è risultata, alla luce dell'analisi di tutte le dodici mensilità, conseguenza di una sottostima. Infatti, la media degli apprendisti per il 2003 è salita dalle 478.092 unità alle attuali 497.123, facendo segnare rispetto al 2002 un incremento dell'occupazione in apprendistato pari all'1,8%.

Nella tabella 1.b vengono riportate due misure dell'andamento dell'occupazione in apprendistato. La prima calcola la variazione percentuale rispetto al 1998 e mostra per il 2004 una crescita degli apprendisti del 55%. La seconda misura calcola l'incremento percentuale in relazione all'anno precedente, che per il 2004 è del 7,3%. Quest'ultima misura, confrontata con gli incrementi dei due anni precedenti, mai superiori al 2%, sembra indicare una maggiore vivacità dell'occupazione legata a questa tipologia di contratto nell'ultimo anno.

Disaggregando i dati per macro area geografica, la distribuzione percentuale mostra che le due zone settentrionali, Nord Ovest e Nord Est, contano entrambe circa il 30% del totale nazionale degli apprendisti; il rimanente 40% è ripartito pressoché equamente fra le altre due aree geografiche, Centro e Sud e Isole.

Da una visione comparativa della distribuzione percentuale per aree nei due anni 1998 e 2004 risulta chiaro che il Centro e il Sud stanno recuperando terreno nell'uso del contratto di apprendistato. Infatti, nell'arco temporale di sette anni, il Centro passa da una quota del 19% al 22%, mentre il Sud vede la sua quota di apprendisti crescere dal 16% al 20%. Conseguentemente le due aree del nord Italia hanno visto scendere la loro quota di apprendisti.

¹ Le fonti statistiche per rilevare le tendenze dell'occupazione in apprendistato sono la banca dati INPS e le banche dati regionali. I dati INPS provengono dalle comunicazioni mensili effettuate dalle aziende e inviate alle sedi territoriali dell'istituto, che successivamente provvedono ad implementare il sistema centrale. Le banche dati regionali sono state costituite solo da qualche anno, per rispondere alle esigenze conoscitive funzionali alla programmazione dell'offerta formativa; le procedure e gli strumenti di rilevazione, sempre basati su comunicazioni inviate dalle aziende, differiscono nei vari territori; la copertura delle aziende, in alcuni casi, è ancora parziale e l'implementazione della banca dati non è garantita in tempo reale.

Anche l'indagine Istat sulle Forze di Lavoro definisce aggregato di occupati con contratto di apprendistato; tuttavia le modalità di rilevazione utilizzate lasciano ampi margini di "errore", tant'è che il dato risulta di gran lunga inferiore a quello registrato per altre vie.

² Il valore annuale è calcolato come media semplice dei valori mensili.

³ Cfr. ISFOL, *Verso il nuovo sistema di formazione per l'apprendistato. VII monitoraggio – Anno 2004*, Roma, marzo 2005.

Tabella 1.a - Apprendisti occupati per regione e macro-area - Valori assoluti, anni 1998, 2002, 2003 e 2004*

Regione	1998	2002	2003	2004*
Piemonte	31.812	45.378	44.027	45.023
Valle d'Aosta	1.250	1.702	1.716	1.897
Lombardia	66.575	89.309	89.152	93.809
Trentino A. Adige	10.250	12.597	12.619	13.147
Prov. Bolzano	5.830	5.245	5.026	4.965
Prov. Trento	4.420	7.352	7.593	8.182
Veneto	50.444	70.126	67.843	69.226
Friuli V. Giulia	9.882	13.044	12.567	12.757
Liguria	8.687	15.135	15.987	17.267
Emilia Romagna	41.487	54.390	52.022	54.200
Toscana	31.810	43.467	43.192	45.108
Umbria	6.347	11.696	12.157	13.332
Marche	17.106	23.838	24.025	25.055
Lazio	11.487	25.658	28.372	33.757
Abruzzo	7.509	10.946	11.432	13.089
Molise	921	1.486	1.533	1.722
Campania	8.902	11.926	13.891	16.934
Puglia	20.346	26.181	28.932	32.589
Basilicata	1.494	1.689	1.948	2.397
Calabria	2.438	3.701	4.948	5.883
Sicilia	11.619	18.086	21.739	25.743
Sardegna	4.356	7.765	9.021	10.618
Nord-Ovest	108.324	151.523	150.882	157.996
Nord-Est	112.063	150.157	145.051	149.330
Centro	66.750	104.659	107.746	117.251
Sud e Isole	57.585	81.780	93.443	108.976
Italia	344.722	488.119	497.123	533.552

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

La diminuzione è solo in termini percentuali rispetto alla composizione del dato nazionale: i valori assoluti mostrano che, nel periodo considerato, in tutte e quattro le macro aree considerate l'occupazione in apprendistato in valori assoluti è cresciuta. Per misurare l'entità di questa crescita si può prendere come anno base il 1998 (cfr. tab. 1.b); risulta un aumento diffuso per le quattro aree, con velocità che dividono l'Italia in due parti: Italia settentrionale da una parte, con incrementi percentuali sul 1998 inferiori al 50%, Centro e Mezzogiorno dall'altra con incrementi che superano in tutti i territori il 60%.

Considerando, invece, la crescita da un anno all'altro, si vede come il 2004 sia stato un anno positivo per tutte e quattro le macro aree, durante il quale Centro e soprattutto Sud Italia hanno proseguito il trend positivo del 2003, mentre il Nord-Ovest è passato da un periodo pressoché stazionario (+0,8% nel 2002 e -0,4% nel 2003) ad una nuova ripresa (+4,7%), e il Nord-Est ha invertito il trend negativo (-2,1% nel 2002 e -3,4% nel 2003), crescendo nel 2004 di quasi tre punti percentuali.

Tabella 1.b - Apprendisti occupati per regione - Composizione %, anni 1998, 2002, 2003 e 2004*, variazioni % rispetto al 1998 e incrementi % rispetto all'anno precedente

Regione	Composizione %		Variazione % rispetto al 1998			Variazione % annua		
	1998	2004*	2002	2003	2004*	2002	2003	2004*
Piemonte	9,2	8,4	43	38	42	-1,1	-3,0	2,3
Valle d'Aosta	0,4	0,4	36	37	52	0,3	0,9	10,5
Lombardia	19,3	17,6	34	34	41	0,7	-0,2	5,2
Trentino Alto Adige	3,0	2,5	23	23	28	2,5	0,2	4,2
Prov. Bolzano	1,7	0,9	-10	-14	-15	-1,7	-4,2	-1,2
Prov. Trento	1,3	1,5	66	72	85	5,8	3,3	7,8
Veneto	14,6	13,0	39	34	37	-1,9	-3,3	2,0
Friuli Venezia Giulia	2,9	2,4	32	27	29	-3,2	-3,7	1,5
Liguria	2,5	3,2	74	84	99	8,1	5,6	8,0
Emilia Romagna	12,0	10,2	31	25	31	-3,1	-4,4	4,2
Toscana	9,2	8,5	37	36	42	-1,1	-0,6	4,4
Umbria	1,8	2,5	84	92	110	3,6	3,9	9,7
Marche	5,0	4,7	39	40	46	1,2	0,8	4,3
Lazio	3,3	6,3	123	147	194	12,2	10,6	19,0
Abruzzo	2,2	2,5	46	52	74	5,7	4,4	14,5
Molise	0,3	0,3	61	66	87	2,4	3,1	12,4
Campania	2,6	3,2	34	56	90	3,6	16,5	21,9
Puglia	5,9	6,1	29	42	60	4,2	10,5	12,6
Basilicata	0,4	0,4	13	30	60	-3,3	15,3	23,1
Calabria	0,7	1,1	52	103	141	12,0	33,7	18,9
Sicilia	3,4	4,8	56	87	122	11,3	20,2	18,4
Sardegna	1,3	2,0	78	107	144	9,8	16,2	17,7
Nord-Ovest	31,4	29,6	40	39	46	0,8	-0,4	4,7
Nord-Est	32,5	28,0	34	29	33	-2,1	-3,4	2,9
Centro	19,4	22,0	57	61	76	3,0	2,9	8,8
Sud e Isole	16,7	20,4	42	62	89	6,5	14,3	16,6
Italia	100	100	42	44	55	1,2	1,8	7,3

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Nell'analisi per territori (cfr. tabelle 1.a e 1.b), tutte le regioni fanno registrare rispetto all'occupazione in apprendistato un bilancio positivo, che raggiunge incrementi percentuali a doppia cifra per le regioni del Sud. A queste ultime si affianca il Lazio, che tra il 2003 e il 2004 ha aumentato il numero di apprendisti di circa il 20%. Gli occupati in apprendistato nelle regioni del nord Italia hanno avuto un incremento, tra il 2003 e 2004, decisamente minore. Solo la Valle D'Aosta presenta una crescita di apprendisti che supera il 10% e l'Umbria è molto vicina alla stessa quota. La provincia di Bolzano è l'unica realtà che nel 2004 ha visto diminuire i suoi occupati in apprendistato.

I dati del 2004⁴ sull'andamento del mercato del lavoro in Italia mostrano che il contesto in cui il contratto d'apprendistato aumenta i suoi fruitori è un contesto d'occupazione in aumento, anche se tale crescita mostra segni di rallentamento rispetto all'anno precedente. Sulla base

⁴ Cfr. *Relazione generale sulla situazione economica del paese 2004*, Ministero dell'Economia e delle Finanze.

dei dati desumibili dalla nuova indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, nel 2004 l'occupazione è cresciuta dello 0,7% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ritmo di crescita sensibilmente inferiore a quello registrato nel 2003 (+1,5%). L'espansione ha riguardato il Centro (+2,5%) e il Nord Ovest (+1,2%); nel Nord Est e soprattutto nel Mezzogiorno l'occupazione si è contratta (rispettivamente -0,1% e -2%).

Un andamento parzialmente diverso si riscontra invece per l'occupazione nella fascia d'età più giovane dei 15-24enni. Nel passaggio dal 2003 al 2004 il tasso di occupazione complessivo aumenta in maniera significativa, passando dal 24,9% al 27,2% (cfr. tab. 2). L'aumento riguarda tutte le circoscrizioni, con una particolare incidenza al Sud dove si registra un incremento di quasi cinque punti percentuali (dal 14,5% del 2003 al 19,1% del 2004); solo nel Nord-Est il tasso di occupazione dei giovani dai 15 ai 24 anni si riduce di un punto percentuale.

Tabella 2 – Numero di apprendisti occupati per Regione, quota sul totale degli occupati e tasso di occupazione per la classe d'età 15 - 24 anni - valori assoluti e %, anni 2003 e 2004

Regione	2003			2004		
	Apprendisti	% Appr.su Occupati	Tasso di occupazione	Apprendisti*	% Appr.su Occupati	Tasso di occupazione
Piemonte	44.027	33,8	32,2	45.023	33,3	35,6
Valle d'Aosta	1.716	41,1	37,5	1.897	51,0	35,0
Lombardia	89.152	25,8	37,8	93.809	28,7	37,5
Trentino A Adige	12.619	27,0	45,9	13.147	31,9	40,9
<i>Prov. Bolzano</i>	5.026	17,4	53,0	4.965	20,8	45,4
<i>Prov. Trento</i>	7.593	42,7	37,8	8.182	47,0	36,1
Veneto	67.843	37,7	38,8	69.226	39,0	40,0
Friuli V. Giulia	12.567	36,6	32,7	12.757	40,3	32,3
Liguria	15.987	47,4	26,1	17.267	61,9	23,0
Emilia Romagna	52.022	36,8	40,0	54.200	43,4	37,1
Toscana	43.192	41,0	32,0	45.108	47,9	30,0
Umbria	12.157	52,3	27,3	13.332	54,3	29,8
Marche	24.025	45,5	34,2	25.055	53,1	31,6
Lazio	28.372	26,8	18,4	33.757	27,6	22,8
Abruzzo	11.432	38,8	19,7	13.089	41,4	22,1
Molise	1.533	25,3	15,5	1.722	25,7	17,9
Campania	13.891	14,6	11,5	16.934	11,4	18,8
Puglia	28.932	28,0	18,2	32.589	29,0	21,4
Basilicata	1.948	15,3	16,1	2.397	19,1	16,8
Calabria	4.948	14,1	12,3	5.883	14,1	15,3
Sicilia	21.739	24,2	13,2	25.743	23,0	17,3
Sardegna	9.021	23,1	18,2	10.618	22,2	24,2
Nord-Ovest	150.882	29,4	35,2	157.996	32,0	35,7
Nord-Est	145.051	36,0	39,3	149.330	39,8	38,3
Centro	107.746	37,5	25,1	117.251	40,7	26,6
Sud e Isole	93.444	22,7	14,5	108.976	21,2	19,1
Italia	497.123	30,8	24,9	533.552	31,9	27,2

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps (apprendisti occupati) e Istat

Per verificare l'incidenza dell'apprendistato sulla fascia giovanile, i dati sugli apprendisti vengono rapportati al totale degli occupati⁵ nella fascia d'età compresa tra i quindici e i ventiquattro anni⁶ (cfr. tab. 2). Nel passaggio tra 2003 e 2004 risulta un incremento degli apprendisti sul totale degli occupati pari a circa un punto percentuale, che sta a significare un aumento della propensione a utilizzare l'apprendistato come contratto per l'assunzione dei giovani 15-24enni.

Per il 2004 Nord-Est e Centro registrano percentuali simili di apprendisti sul totale degli occupati di 15-24 anni, mentre quote minori si rilevano per il Nord Ovest e soprattutto per il Mezzogiorno, dove sono 22 su 100 i giovani occupati che lavorano come apprendisti. Inoltre, quella meridionale è l'unica macro-area che fa registrare una diminuzione fra 2003 e 2004 nella quota di apprendisti sugli occupati; pur in presenza di una crescita degli apprendisti del 16,6%, che è la più elevata fra le macro-aree, evidentemente l'aumento del numero di occupati nella stessa fascia d'età nel 2004 è stato più che proporzionale; pertanto, la crescita dell'occupazione giovanile al Sud è stata ottenuta con un ricorso proporzionalmente meno "intenso" al contratto di apprendistato.

In relazione ai singoli territori, in quattro regioni oltre la metà degli occupati di 15-24 anni ha un contratto di apprendistato: Liguria (61,9%), Umbria (54,3%), Marche (53,1%), Valle d'Aosta (51%); tra queste, la Liguria fa registrare anche un tasso di occupazione giovanile di almeno sette punti percentuali inferiore alle altre.

La disaggregazione per regione consente di riconsiderare alcuni trend rilevati nelle precedenti tabelle 1.a e 1.b in relazione alla variazione del numero di apprendisti occupati. Ad esempio, la riduzione nel numero di apprendisti nella provincia di Bolzano si accompagna ad una diminuzione più ampia dell'occupazione complessiva nella fascia d'età 15-24 anni; pertanto, in realtà la quota di apprendisti sul totale degli occupati cresce.

Il Mezzogiorno evidenzia una minore propensione all'uso dell'apprendistato. Infatti, tre regioni meridionali registrano una quota di apprendisti sul totale dei giovani occupati inferiore al 20%: Basilicata (19,1%), Calabria (14,1%) e Campania (11,4%). Si aggiunga che nel Sud la quota di giovani di età superiore ai 24 anni sul totale degli apprendisti già per il 2004 è più alta che nel resto d'Italia⁷, per via della possibilità di assumere giovani fino a 26 anni nelle aree dell'obiettivo 1; al netto di questa quota, certamente la percentuale di apprendisti sugli occupati di 15-24 anni sarebbe ancora più bassa di quella registrata in tabella 2. Inoltre, in altre tre Regioni del Mezzogiorno (Campania, Sicilia e Sardegna) si registrano riduzioni nella

⁵ I dati sugli occupati nella fascia d'età 15-24 anni per il 2003 sono della Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro, mentre quelli per il 2004 sono della nuova indagine sul mercato del lavoro, cioè la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro, sempre dell'Istat.

⁶ Per il 2004 la riforma delineata dal d.lgs. 276/03, che aumenta l'età di assunzione in apprendistato professionalizzante a 29 anni, non è ancora entrata in vigore, come sarà approfondito nel capitolo 5 del presente rapporto. Pertanto, la normativa vigente – che fa capo alla legge n. 196/97 – prevede la possibilità di assumere apprendisti fino al compimento dei 24 anni al Centro Nord e dei 26 anni nelle regioni dell'obiettivo 1; solo nell'artigianato, per qualifiche di livello medio alto individuate dai CCNL, è possibile assumere giovani fino al ventinovesimo anno d'età. I limiti di età ricordati riguardano il momento dell'assunzione; comunque i dati disaggregati mostrano che la quota maggioritaria di apprendisti si concentra nella fascia d'età fino a 24 anni (cfr. tab. 9).

⁷ Cfr. la successiva tabella 9, tenendo conto del fatto che i dati presentati evidenziano solo in parte il maggior peso percentuale degli ultra-24enni nel Mezzogiorno, vista la mancanza di informazioni per un buon numero di regioni meridionali e la significativa distanza dai dati di fonte amministrativa (Inps) per le altre presenti, come risulta anche nella successiva tabella 6.

quota di apprendisti sugli occupati fra 2003 e 2004, come effetto della diversa velocità alla quale sono cresciuti i due aggregati.

Nell'analisi dell'andamento dell'occupazione in apprendistato per comparti, l'agricoltura si conferma quello meno interessato a questa tipologia di contratto, occupando, infatti, poche centinaia di apprendisti (cfr. tab. 3). Anche per il 2004, come negli anni precedenti, l'artigianato registra la più alta percentuale di occupati in apprendistato (40,6%); al tempo stesso, pur in presenza di una variazione positiva del numero di occupati in valore assoluto, prosegue la lenta erosione della quota dell'artigianato sul totale, osservata già negli anni scorso. Di contro, attivissimo e in forte crescita risulta il terziario, le cui aziende nel 2004 hanno visto aumentare i dipendenti in apprendistato del 139% rispetto al 1998 e del 13,2% rispetto al 2003. L'industria ha ripreso la crescita, che si aveva subito una battuta d'arresto nel 2003, registrando nel 2004 un aumento del 4,4%.

Tabella 3 - Apprendisti occupati per comparto - Valori assoluti, variazione % rispetto al 1998 (rispetto all'anno precedente) e composizione %, anni 1998 e 2002-2004

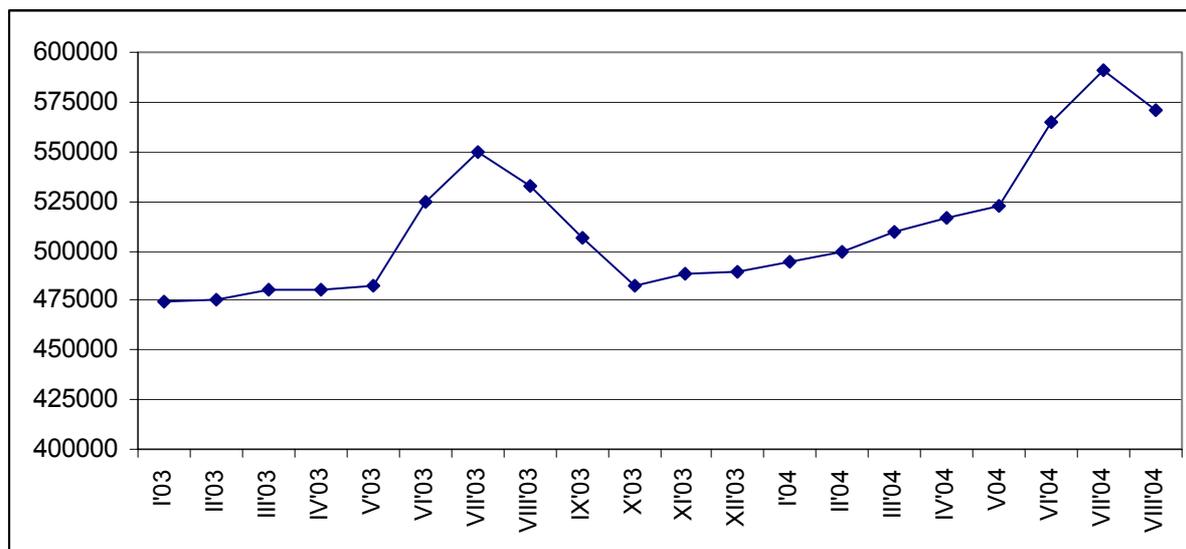
Comparto	1998	2002	2003	2004*		
<i>Valori assoluti</i>						
Agricoltura	26	242	276	351		
Artigianato	187.041	208.762	208.937	216.846		
Industria	72.313	110.184	107.811	112.527		
Terziario	85.341	168.931	180.099	203.828		
Totale	344.721	488.119	497.123	533.552		
<i>Variazione % rispetto al 1998 (rispetto all'anno precedente)</i>						
Agricoltura	-	830%	(+14,2)	962%	(+27,2)	1.251%
Artigianato	-	12%	(+0,1)	12%	(+3,8)	16%
Industria	-	52%	(-2,2)	49%	(+4,4)	56%
Terziario	-	98%	(+6,6)	111%	(+13,2)	139%
Totale	-	42%	(+1,8)	44%	(+7,3)	55%
<i>Composizione %</i>						
Agricoltura	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%		
Artigianato	54,3%	42,8%	42,0%	40,6%		
Industria	21,0%	22,6%	21,7%	21,1%		
Terziario	24,8%	34,6%	36,2%	38,2%		
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

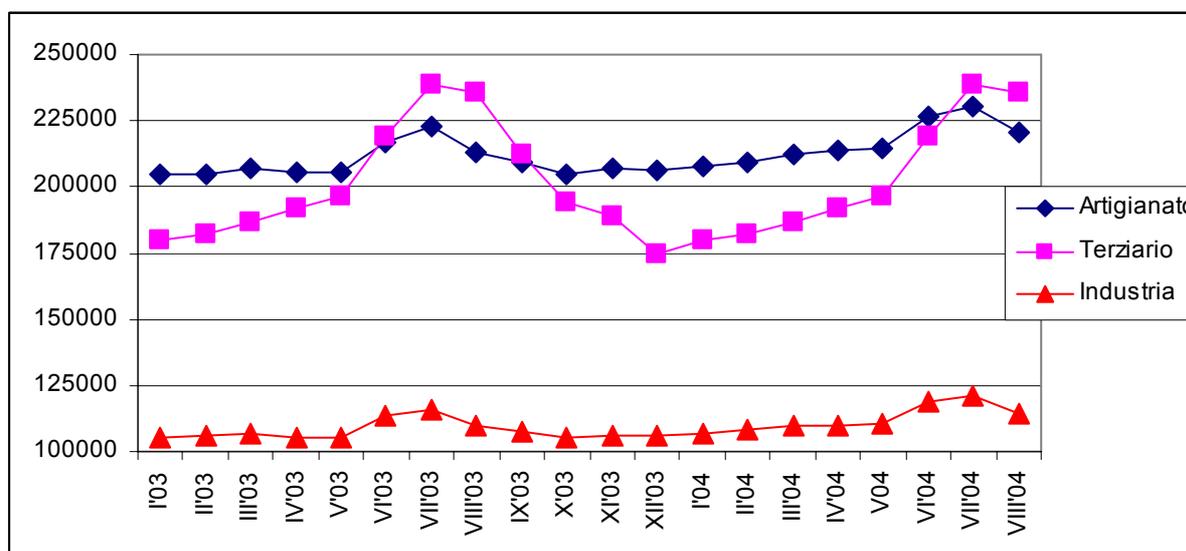
Una caratteristica dell'apprendistato è la stagionalità dell'occupazione. I grafici 1 e 2 riportano l'andamento dei contratti di apprendistato durante tutto il 2003 e nei primi otto mesi del 2004. Il primo grafico mostra l'andamento totale, mentre il secondo mostra quello dei tre comparti più ampi, artigianato, industria e terziario. In entrambi i grafici si notano picchi d'occupazione nella stagione estiva, presenti per tutti e due gli anni considerati. Risalta anche come la stagionalità sia più caratteristica del comparto terziario, nel quale si colloca il settore turistico.

Grafico 1 – Andamento mensile dell'occupazione in apprendistato in Italia – Gennaio 2003 - agosto 2004



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Grafico 2 – Andamento mensile dell'occupazione in apprendistato per i comparti artigianato, industria e terziario – Gennaio 2003 - agosto 2004



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Prima di passare all'analisi dei dati sui settori economici più significativi, si introduce un altro strumento di analisi dell'occupazione in apprendistato, cioè il numero medio di apprendisti per azienda. Un'ulteriore informazione derivante dalla banca dati dell'Inps è quella relativa al numero di aziende che ospitano gli apprendisti. Grazie a questa informazione è possibile calcolare il numero medio degli apprendisti per azienda (cfr. tab. 4).

Il valore medio nazionale è di 1,6 apprendisti per azienda. A livello territoriale tale valore varia di pochissimo (range: 1,5-1,7). Una maggiore variabilità si ha calcolando il numero medio di apprendisti per comparto. Tra tutti è l'industria quella che segna il valore medio più elevato di occupati in apprendistato (due apprendisti per azienda).

In ogni caso si tratta di valori medi molto contenuti e soprattutto molto lontani dal limite recentemente introdotto dal d.lgs. n. 276/03, che consente di assumere fino a raggiungere un rapporto di 1:1 fra apprendisti e lavoratori qualificati⁸.

*Tabella 4 - Numero medio di apprendisti per azienda e numero di aziende che hanno assunto apprendisti per Regione ed area geografica, in totale e per comparto – Medie e valori assoluti, anno 2004**

Regione	Media di Apprendisti per azienda				Numero di aziende			
	Totale	Artigianato	Industria	Terziario	Totale	Artigianato	Industria	Terziario
Piemonte	1,6	1,5	2,1	1,6	27.835	12.702	3.962	11.144
Valle d'Aosta	1,5	1,5	1,8	1,5	1.260	486	124	649
Lombardia	1,6	1,5	1,9	1,7	57.441	24.977	10.972	21.451
Prov. Bolzano	1,7	1,5	2,3	1,7	2.988	1.655	403	931
Prov. Trento	1,7	1,5	2,4	1,7	4.730	1.905	601	2.222
Veneto	1,7	1,5	2,2	1,7	40.292	17.628	7.402	15.224
Friuli V. Giulia	1,6	1,5	2,0	1,7	7.745	3.335	1.235	3.167
Liguria	1,5	1,4	2,0	1,5	11.343	4.400	1.240	5.700
Emilia Romagna	1,7	1,6	2,1	1,7	31.615	13.767	5.345	12.464
Toscana	1,6	1,5	1,9	1,5	28.954	13.447	4.583	10.896
Umbria	1,7	1,6	2,4	1,6	7.804	3.737	1.166	2.890
Marche	1,7	1,6	2,4	1,6	14.331	7.169	2.344	4.805
Lazio	1,6	1,4	1,8	1,6	21.177	6.613	3.913	10.625
Abruzzo	1,6	1,5	2,2	1,5	8.060	3.904	1.447	2.706
Molise	1,5	1,4	1,9	1,4	1.171	646	189	336
Campania	1,5	1,4	1,8	1,5	11.032	4.211	2.669	4.146
Puglia	1,6	1,5	2,2	1,5	20.205	9.069	3.751	7.366
Basilicata	1,5	1,4	2,0	1,4	1.604	810	328	465
Calabria	1,5	1,3	1,7	1,5	4.031	1.908	634	1.484
Sicilia	1,5	1,5	2,1	1,5	16.698	8.764	1.899	6.016
Sardegna	1,5	1,4	1,7	1,6	7.180	4.025	667	2.484
Nord-Ovest	1,6	1,5	2,0	1,6	97.879	42.564	16.296	38.944
Nord-Est	1,7	1,5	2,2	1,7	87.370	38.288	14.986	34.008
Centro	1,7	1,5	2,1	1,6	72.266	30.966	12.007	29.216
Sud e Isole	1,5	1,4	2,0	1,5	69.981	33.338	11.584	25.005
Italia	1,6	1,5	2,0	1,6	327.495	145.156	54.873	127.172

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Infine, l'analisi dell'andamento dell'occupazione in apprendistato deve considerare il trend nei diversi settori economici (cfr. tab. 5). I settori economici più significativi per il contratto d'apprendistato sono quattro: il metalmeccanico, il tessile, quello dell'edilizia (comprendente anche il legno) e quello del commercio e del turismo.

Quest'ultimo è di gran lunga il più rilevante, visto che corrisponde pressoché a tutto il comparto del terziario di cui già in precedenza si era evidenziata la dinamicità. A livello nazionale per il 2004 risulta un incremento percentuale rispetto all'anno precedente di sedici punti. Le regioni con più elevati aumenti di apprendisti sono quelle del sud e delle isole, che hanno registrato uno sviluppo dell'occupazione in apprendistato nel commercio e turismo del 37%, con punte superiori al quaranta per cento in Campania, Basilicata, Calabria e Sicilia.

⁸ Il limite non vale per le aziende artigiane, che hanno una legge di settore che detta norme sulla materia.

Tabella 5 - Apprendisti per settore economico, per regione e per area geografica - valori assoluti per l'anno 2004* e variazioni % rispetto al 2003

Regione	Metalmeccanica		Tessile		Edilizia		Commercio / Turismo	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Piemonte	9.713	-3,4	1.057	-14,2	9.015	13,3	20.741	8,5
Valle d'Aosta	166	10,9	1	-	554	3,8	1.037	11,1
Lombardia	19.814	0,3	4.239	-8,8	19.802	11,1	41.411	15,0
Trentino A. Adige	2.088	2,8	103	-17,2	3.858	8,1	6.090	6,1
Veneto	14.943	-2,8	4.445	-11,5	14.211	7,5	28.715	6,6
Friuli V. Giulia	2.375	-2,5	174	-17,4	3.118	4,9	5.862	4,6
Liguria	2.545	6,8	140	6,8	3.313	21,3	9.364	10,4
Emilia Romagna	11.684	-1,3	2.375	-10,6	10.481	11,7	23.477	6,0
Toscana	7.125	-0,8	4.356	-11,9	10.728	17,0	19.133	15,2
Umbria	2.478	3,6	763	-6,9	3.462	24,6	5.173	16,1
Marche	5.122	4,9	2.519	-10,4	5.709	12,0	9.032	11,2
Lazio	4.263	17,4	560	1,9	6.762	30,0	18.125	26,3
Abruzzo	2.376	17,0	1.044	-1,5	3.306	26,5	5.077	22,8
Molise	256	26,0	80	-30,2	628	29,2	583	35,6
Campania	2.613	25,1	1.335	4,2	3.710	39,8	7.600	50,2
Puglia	4.277	14,6	3.689	-7,6	8.923	25,7	12.542	31,7
Basilicata	451	36,1	74	2,8	877	47,4	765	45,9
Calabria	867	16,6	150	-0,3	1.515	51,5	2.831	42,1
Sicilia	4.089	20,4	560	11,3	6.461	35,5	10.973	41,8
Sardegna	1.419	-87,9	83	-3,6	3.370	25,9	4.657	31,8
Nord-Ovest	32.239	-0,3	5.437	-9,6	32.685	12,5	72.553	12,4
Nord-Est	31.090	-1,8	7.097	-11,5	31.667	8,7	64.143	6,2
Centro	18.987	5,0	8.197	-10,2	26.662	19,9	51.463	18,2
Sud e Isole	16.346	-32,5	7.013	-3,3	28.790	31,5	45.028	36,7
Italia	98.661	-7,2	27.744	-8,8	119.803	17,1	233.186	15,8

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Nel 2004, l'edilizia si conferma come secondo settore per numero di apprendisti occupati, che fa registrare ormai da sei anni una crescita significativa e presenta quest'anno un incremento percentuale di diciassette punti rispetto al 2003. Anche in questo caso tutte le regioni del Sud e Isole, insieme alla Liguria e all'Umbria, presentano percentuali di crescita superiori al venti per cento, mentre valori al di sotto del dieci per cento, pur sempre positivi, si trovano in quattro regioni: Valle d'Aosta, Trentino Alto Adige, Veneto e Friuli Venezia Giulia.

Il metalmeccanico e il tessile vedono, a livello nazionale e rispetto all'anno precedente, una flessione degli occupati in apprendistato: -7,2% per il settore metalmeccanico e -8,8% per quello tessile. Il primo presenta a livello regionale una situazione eterogenea, mentre per il secondo la situazione di contrazione dell'occupazione in apprendistato è pressoché omogeneamente distribuita tra tutte le regioni. In entrambi i casi il contratto in apprendistato risente di quella che è la difficile situazione occupazionale dei settori, in crisi strutturale e minacciati dalla concorrenza estera.

2. Le caratteristiche strutturali dell'occupazione in apprendistato

Le fonti di informazione sull'occupazione in apprendistato sono due, da una parte l'Inps e dall'altra le amministrazioni regionali⁹. Prima di passare all'analisi comparativa dei dati provenienti dalle due fonti, è utile evidenziare le loro diversità strutturali.

Tabella 6 - Apprendisti occupati per regione nel 2004: confronto dati regionali e dati Inps - differenza % per gli anni 2004, 2003 e 2002

Regioni	Dati regionali (A)	Dati INPS (B)	differenza % (A-B)/B anno 2004	differenza % anno 2003	differenza % anno 2002
Piemonte	48.911	45.023	8,6	(a) 5,4	61,5
Valle d'Aosta	2.001	1.897	5,5	-3,8	-1,3
Lombardia	118.875	93.809	26,7	39,1	21,4
Prov. Bolzano	5.223	4.965	5,2	7,8	5,8
Prov. Trento	(b) 12.884	8.182	57,5	-20,6	-25,9
Veneto	73.845	69.226	6,7	8,3	-5,5
Friuli Venezia Giulia	11.350	12.757	-11,0	-6,8	-18,8
Liguria	18.819	17.267	9,0	-22,9	-12,9
Emilia Romagna	73.663	54.200	35,9	27,5	-14,3
Toscana	45.217	45.108	0,2	-5,9	-2,3
Umbria	14.044	13.332	5,3	-21,1	-13,4
Marche	29.682	25.055	18,5	14,4	-9,9
Lazio	<i>n.d.</i>	(33.757)	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Abruzzo	7.905	13.089	-39,6	-40,1	-41,8
Molise	1.868	1.722	8,5	31,1	24,2
Campania	7.819	16.934	-53,8	-59,1	-54,9
Puglia	<i>n.d.</i>	(32.589)	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Basilicata	3.381	2.397	41,1	91,1	59,2
Calabria	<i>n.d.</i>	(5.883)	<i>n.d.</i>	29,1	<i>n.d.</i>
Sicilia	<i>n.d.</i>	(25.743)	<i>n.d.</i>	7,4	<i>n.d.</i>
Sardegna	12.648	10.618	19,1	86,1	78,2
Italia	488.135	(c) 435.581	12,7	(a) 11,5	5,7

(*) I dati si riferiscono al periodo Gennaio-Agosto 2004

(a) dato ricalcolato rispetto a quanto pubblicato nel rapporto precedente a seguito di una comunicazione di rettifica della Regione Piemonte

(b) Il dato si riferisce al totale di apprendisti assunti nel corso del 2004

(c) Il totale nazionale somma solo i dati delle regioni per le quali sono disponibili i dati provenienti da entrambe le fonti

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati Inps

Le regioni registrano lo stock di apprendisti occupati ad una precisa data (31 ottobre)¹⁰, mentre la banca dati Inps registra un flusso mensile di informazioni, per cui il valore annuale di occupazione in apprendistato è il risultato della media dei valori mensili. Questi ultimi, poi,

⁹ Il Ministero del lavoro già da qualche anno ha richiesto alle Regioni e alle Province Autonome di predisporre un rapporto annuale di monitoraggio sulle attività realizzate per l'apprendistato. Tale rapporto comporta, tra l'altro, la compilazione di una scheda atta a rilevare una serie di informazioni quantitative, con le quali effettuare una analisi comparativa. Non tutte le amministrazioni comunicano i dati. Per il presente rapporto non sono pervenuti i dati per le Regioni Calabria, Sicilia, Lazio e Puglia.

¹⁰ La data del 31 ottobre è stata individuata, studiando l'andamento mensile dei dati sull'occupazione in apprendistato, per ridurre il più possibile il peso dei contratti stagionali.

sono suscettibili di aggiornamenti anche dopo un anno¹¹. Le banche dati regionali non sono ancora sufficientemente attrezzate a “pulire” il *data base* da quei contratti di apprendistato che si interrompono prima del termine pattuito, che, come è noto, costituiscono una quota significativa del totale; tale criticità nel *data base* dell’Inps viene risolta con la frequenza mensile delle rilevazioni. Un’ulteriore diversità si deve a quelle aziende che, pur compilando mensilmente il DM10 per l’INPS, omettono di effettuare le comunicazioni alla amministrazione regionale.

A livello nazionale la differenza tra i due *data base* per il 2004, si misura in tredici punti percentuali al netto delle Regioni per le quali è disponibile solo un dato tra le due fonti (cfr. tab. 6). Tale sovrastima delle fonti regionali rimane pressoché in linea con quella riscontrata negli anni precedenti¹² e sarebbe un buon risultato se non fosse che il dato medio nazionale nasconde delle varianze molto più significative a livello di singole regioni.

Infatti, a livello regionale è da evidenziare l’allineamento quasi perfetto riscontrato per la Toscana. In questa regione le informazioni delle due fonti forniscono dati praticamente coincidenti, con una differenza percentuale vicinissima allo zero. Anche l’Umbria, la Valle d’Aosta e la Provincia di Bolzano presentano differenze molto basse, vicine al 5%. Opposta è la situazione della provincia di Trento e della Campania, dove si conferma la sottostima dei dati regionali rispetto quelli Inps, mantenendo una differenza percentuale di oltre cinquanta punti dal 2002. Situazione simile nel segno e nel tempo, ma di entità minore, è quella dell’Abruzzo (-39,6% nel 2004). Per la Basilicata, l’Emilia Romagna e la Lombardia risulta, invece, una sovrastima dei dati regionali a confronto con quelli Inps, sovrastima che si protrae dal 2002. Infine, tra tutte le regioni, la Sardegna è quella che mostra il miglioramento più rilevante nell’allineamento dei due *data base*.

Un fenomeno che caratterizza l’apprendistato, come segnalato già nel primo paragrafo, è la sua stagionalità o variabilità mensile. Per verificare l’impatto dei contratti stagionali sull’occupazione in apprendistato, si chiede alle amministrazioni regionali di rilevare la numerosità dei contratti per i quali è stata preventivata, al momento della stipula, una durata inferiore ai sei mesi. Dieci amministrazioni, tra regioni e province autonome, hanno fornito questa informazione per il 2004 (cfr. tab. 7). Valori rilevanti sono quelli dell’Abruzzo (28%), della Provincia di Bolzano (21%) e dell’Emilia Romagna (31,5%); per le altre regioni si riscontrano percentuali molto più basse.

¹¹ I dati del presente rapporto si riferiscono al 2004, ma sono stati estratti dal *data base* ad agosto 2005. Per approfondimenti sulle fonti statistiche sull’apprendistato cfr. anche nota 1.

¹² La Regione Piemonte ha rivisto i dati sugli apprendisti per il 2003, che risultano diminuiti da 83119 a 48.911 unità. Rispetto al VII Rapporto di monitoraggio “*Verso il nuovo sistema di formazione per l’apprendistato*” del marzo 2005 risulta quindi modificata, per l’anno 2003, sia la differenza percentuale tra dati regionali e dati Inps per questa Regione e sia quella del totale nazionale, che passa dal 20,5% al 11,5%.

Tabella 7 - Contratti di apprendistato di durata inferiore ai sei mesi registrati dalle regioni - Valore assoluto e quota % sul totale degli apprendisti, anno 2004

Regioni	Contratti < 6 mesi	% sul totale*
Piemonte	444	0,9%
Lombardia	4.832	4,1%
Prov. Bolzano	1.099	21,0%
Friuli Venezia Giulia	51	0,4%
Liguria	652	3,5%
Emilia Romagna	23.209	31,5%
Abruzzo	2.213	28,0%
Molise	4	0,2%
Campania	120	1,5%
Sardegna	289	2,3%

(*) il dato al denominatore è lo stock di apprendisti occupati al 31 ottobre 2004 registrato dalle banche dati regionali

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Dunque, ancora poche risultano le regioni che hanno messo in piedi sistemi di rilevazione dell'occupazione in apprendistato tali da dar conto della durata del contratto, con tutte le difficoltà che questo comporta nel momento in cui si deve avviare l'attività formativa e quindi comporre le classi¹³. Si aggiunga che è noto che il dato rilevato dalle comunicazioni delle imprese in relazione alla durata del contratto è solo una *proxy* del fenomeno; infatti, in molti casi viene dichiarata una durata più lunga e poi il contratto viene anticipatamente interrotto, spesso perché lo stesso apprendista decide di interromperlo.

I dati che le amministrazioni regionali forniscono al Ministero del Lavoro danno informazioni utili su variabili strutturali quali il genere, l'età e il titolo di studio degli apprendisti, che l'Inps potrebbe fornire solo in parte e con ritardi significativi.

Scomponendo i dati sugli apprendisti in base al genere si riscontra una situazione simile a quella del totale dell'occupazione (cfr. tab. 8): prevalgono i maschi, e tale prevalenza risulta più intensa nelle regioni del sud e delle isole. L'Emilia Romagna è l'unica regione ove il numero di femmine con contratto di apprendistato supera quello dei maschi. Non a caso questa regione nel 2004 ha registrato anche la più alta percentuale femminile a livello nazionale sul totale delle persone occupate. Altre regioni più vicine alla parità tra i due sessi per numero di occupati in apprendistato sono il Veneto (47,4% di femmine), il Friuli Venezia Giulia (45,5% F) e la Lombardia (45,4% F). La più alta prevalenza maschile si riscontra in Basilicata, dove le apprendiste rappresentano solo il 24,3% del totale. Mancano i dati della Sicilia che, nel 2003, aveva la più bassa percentuale di apprendiste (18,5%).

¹³ Infatti, la mancata registrazione della scadenza dei contratti non consente di attivare meccanismi di "autopulitura" del *data base* dei rapporti conclusi al termine pattuito, che quindi rimangono in archivio se non pervengono le comunicazioni di cessazione. Ciò rischia di falsare il quadro della domanda di formazione nel momento in cui si programmano gli interventi. Si ricorda che le banche dati regionali in molti casi non sono ancora state riunificate con quelle in uso presso i servizi per l'impiego e che solo alcune Regioni hanno reso obbligatoria alla Regione anche la comunicazione di cessazione/trasformazione del contratto di apprendistato.

Tabella 8 – Distribuzione per regione e per genere degli apprendisti e de totale degli occupati - valore assoluto e composizione % nel 2004*

Regioni	Apprendisti					Occupati in Italia	
	Totale	Maschi	Femmine	%Maschi	%femmine	%Maschi	%femmine
Piemonte	48.911	27.108	21.803	55,4	44,6	58,0	42,0
Valle d'Aosta	2.001	1.255	746	62,7	37,3	57,6	42,4
Lombardia	118.875	64.931	53.944	54,6	45,4	58,6	41,4
Prov. Bolzano	5.223	3.704	1.519	70,9	29,1	57,9	42,1
Prov. Trento (a)	6.107	3.685	2.422	60,3	39,7	58,5	41,5
Veneto	73.845	38.821	35.024	52,6	47,4	60,3	39,7
Friuli V. Giulia	11.350	6.188	5.162	54,5	45,5	58,6	41,4
Liguria	18.819	11.014	7.805	58,5	41,5	58,2	41,8
Emilia Romagna	73.663	34.239	39.424	46,5	53,5	56,6	43,4
Toscana	45.217	26.483	18.734	58,6	41,4	58,4	41,6
Umbria	14.044	8.712	5.332	62,0	38,0	58,1	41,9
Marche	29.682	17.857	11.922	60,2	40,2	58,0	42,0
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-	59,0	41,0
Abruzzo	7.905	5.375	2.530	68,0	32,0	61,2	38,8
Molise	1.868	1.277	591	68,4	31,6	63,4	36,6
Campania	7.819	4.770	3.049	61,0	39,0	67,5	32,5
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-	67,7	32,3
Basilicata	3.381	2.560	821	75,7	24,3	65,2	34,8
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-	65,5	34,5
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-	68,3	31,7
Sardegna	12.648	8.436	4.212	66,7	33,3	63,3	36,7
Nord-Ovest	188.606	104.308	84.298	55,3	44,7	58,4	41,6
Nord-Est	170.188	86.637	83.551	50,9	49,1	58,5	41,5
Centro	88.943	53.052	35.988	59,6	40,5	58,6	41,4
Sud e Isole	33.621	22.418	11.203	66,7	33,3	66,4	33,6
Italia	481.358	266.415	215.040	55,3	44,7	60,8	39,2

(*) stock di apprendisti occupati al 31 ottobre 2004

(a) il dato si riferisce al numero di apprendisti con contratto di durata superiore ai 10 mesi

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Altra informazione desumibile dal *data base* delle regioni è quella relativa all'età degli occupati in apprendistato. La tabella 9 riporta la distribuzione percentuale regionale delle classi d'età 15-17, 18-21, 22-24 e più di 25 anni.

A livello nazionale la classe modale è quella tra i diciotto e ventuno anni, seguita dalla classe contigua superiore (22-24 anni). A livello regionale, la situazione nazionale si replica quasi ovunque, tranne che in Campania e in Sardegna dove sono più frequenti i contratti di apprendistato dei 22-24enni. Nelle regioni settentrionali la classe dei diciotto-ventunenni ha percentuali di occupati in apprendistato superiori al quaranta per cento, mentre per le regioni del centro le due classi contigue 18-21 e 22-24 contano quote molto simili.

La quota di apprendisti con venticinque anni ed oltre rappresenta il 13,4% a livello nazionale. Si deve supporre che la presenza dei dati per le Regioni mancanti, e in particolare per la Puglia e la Sicilia che contano più della metà degli apprendisti occupati nel Mezzogiorno¹⁴,

¹⁴ Le due Regioni menzionate occupano il 10,9% del totale nazionale degli apprendisti (Cfr. tabelle 1.a e 1.b). Dal momento che ricadono nell'obiettivo 1 del Fondo Sociale Europeo, in tali Regioni è possibile assumere giovani fino ai 26 anni di età.

potrebbe modificare il peso percentuale delle diverse classi di età, proprio a vantaggio di quelle terminali. Le regioni con la più alta percentuale di apprendisti *over* venticinque sono la Sardegna (26%), la Toscana (25%) ed il Friuli Venezia Giulia (22%), mentre la provincia di Bolzano (1,4%) e l'Emilia Romagna (2,9%) presentano le frequenze percentuali più basse.

Gli apprendisti minorenni rappresentano l'8,9% del totale nazionale. Come già rilevato nei precedenti rapporti di monitoraggio, nella Provincia Autonoma di Bolzano i minorenni rappresentano circa la metà degli occupati in apprendistato. Per le restanti regioni la quota dei quindici-diciassetenni solo in tre casi supera il dieci per cento: Abruzzo (12,9%), Emilia Romagna (13,6%), e Piemonte (14,6%). Si rimanda al successivo paragrafo 2.2 per un approfondimento sull'occupazione dei minori in apprendistato.

Tabella 9 - Composizione % degli apprendisti per regione e per età – Valori %, anno 2004*

Regioni	15-17	18-21	22-24	25 e oltre	età non dichiarata	Totale
Piemonte	14,6	55,1	25,8	4,6	-	100,0
Valle d'Aosta	5,5	40,1	32,8	21,3	0,2	100,0
Lombardia	7,6	45,3	33,3	13,2	0,5	100,0
Prov. Bolzano	51,6	40,0	7,1	1,4	-	100,0
Prov. Trento (a)	6,6	38,3	40,6	14,5	-	100,0
Veneto	7,2	48,2	31,9	12,7	0,0	100,0
Friuli V. Giulia	3,6	42,5	31,9	22,0	-	100,0
Liguria	3,3	38,8	37,2	20,7	-	100,0
Emilia Romagna	13,6	54,3	29,1	2,9	-	100,0
Toscana	4,7	35,4	34,1	25,8	-	100,0
Umbria	4,0	39,2	37,7	19,2	-	100,0
Marche	4,1	37,2	35,4	21,8	1,5	100,0
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Abruzzo	12,9	46,0	31,0	8,5	1,6	100,0
Molise	5,1	37,3	34,3	23,2	0,1	100,0
Campania	14,3	17,3	50,8	16,1	1,5	100,0
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Basilicata	7,5	47,8	23,4	20,9	0,4	100,0
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Sardegna	3,7	34,7	35,6	26,0	0,0	100,0
Nord-Ovest	9,0	47,1	31,8	11,8	0,3	100,0
Nord-Est	11,1	49,9	30,2	8,8	0,0	100,0
Centro	4,4	36,6	35,1	23,4	0,5	100,0
Sud e Isole	9,0	34,1	37,3	18,8	0,8	100,0
Italia	8,9	45,2	32,2	13,4	0,3	100,0

(*) stock di apprendisti occupati al 31 ottobre 2004

(a) il dato si riferisce al numero di apprendisti con contratto di durata superiore ai 10 mesi

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Infine, nell'analisi del titolo di studio (cfr. tab. 10), a livello nazionale si rileva che il numero di apprendisti con al massimo la licenza elementare fa registrare una modesta riduzione rispetto all'anno precedente, passando dal 2,9% al 2,5%. Singolare è il caso dell'Umbria, che

nel 2004 presenta una percentuale molto alta di apprendisti con soltanto la licenza elementare (39,9%), mentre nel 2003 non ne dichiarava nessuno¹⁵.

Tabella 10 – Composizione % degli apprendisti per regione e per titolo di studio – Valori %, anno 2004*

Regioni	licenza elementare	licenza media	qualif. Profess.	Diploma sc. Sec. Sup	Diploma di laurea o sup.	non dichiarato
Piemonte	3,3	44,6	2,7	20,1	0,5	28,9
Valle d'Aosta	1,5	8,9	1,0	8,9	0,3	79,3
Lombardia	1,3	52,1	10,7	24,6	0,4	10,9
Prov. Bolzano	3,1	89,0	1,8	6,1	0,0	0,0
Prov. Trento (a)	0,0	48,6	13,9	35,7	1,5	0,2
Veneto	0,0	48,6	2,6	21,5	0,3	27,0
Friuli Venezia Giulia	1,5	46,5	3,4	18,8	0,2	29,5
Liguria	0,0	66,3	2,7	22,1	0,5	8,5
Emilia Romagna	1,0	46,0	1,8	24,4	0,4	26,4
Toscana	4,8	42,1	3,8	27,6	0,2	21,4
Umbria	39,9	40,7	5,0	9,9	0,2	4,4
Marche	2,5	42,6	2,7	24,2	0,5	27,5
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Abruzzo	0,3	66,1	2,7	16,5	0,3	14,2
Molise	0,0	69,9	0,5	28,8	0,6	0,2
Campania	0,9	35,0	2,0	61,0	0,9	0,2
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Basilicata	1,0	84,1	0,0	14,2	0,1	0,5
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Sardegna	1,2	72,6	2,9	15,0	0,3	8,0
Nord-Ovest	1,7	51,1	7,7	23,0	0,4	16,1
Nord-Est	0,6	48,6	2,7	22,6	0,4	25,1
Centro	8,5	42,1	3,6	24,1	0,3	21,3
Sud e Isole	0,8	63,4	2,2	26,8	0,4	6,4
Italia	2,5	49,5	4,8	23,3	0,4	19,6

(*) stock di apprendisti occupati al 31 ottobre 2004

(a) il dato si riferisce al numero di apprendisti con contratto di durata superiore ai 10 mesi

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Gli occupati in apprendistato con licenza media a livello nazionale diminuiscono nel 2004 di cinque punti percentuali, passando dal 54,5% al 49,5%. Le più alte percentuali degli apprendisti con al massimo questo titolo di studio si trovano nella Provincia Autonoma di Bolzano e nelle regioni della macro area Sud e Isole. Tra queste ultime, fa eccezione la Campania con pochi apprendisti con licenza media (35%), che invece registra la più alta percentuale di diplomati (61%), laddove la percentuale nazionale per i pari titolo è del 23,3%.

Infine, significativa è la percentuale di occupati in apprendistato per i quali non si conosce il titolo di studio (19,6%), cresciuta di cinque punti percentuali rispetto all'anno precedente. Questo gap informativo nuoce alla capacità delle regioni di effettuare una programmazione degli interventi e di comporre classi omogenee per livello di scolarità.

¹⁵ Cfr. ISFOL, *Verso il nuovo sistema di formazione per l'apprendistato. VII monitoraggio – Anno 2004*, Roma, marzo 2005.

C'è anche da segnalare che, alle mancate dichiarazioni da parte delle imprese, si aggiungono, spesso, segnalazioni erranee sul titolo di studio degli apprendisti, che vengono individuate dalle amministrazioni solo nel momento in cui i giovani vengono convocati per le attività formative e che aumentano il grado di criticità nella programmazione degli interventi.

2. IL SISTEMA FORMATIVO PER L'APPRENDISTATO: L'OFFERTA DI FORMAZIONE E LE AZIONI A SUPPORTO

1. I numeri dell'offerta formativa per apprendisti

Le attività di formazione realizzate dalle Regioni e dalle Province Autonome nel corso del 2004, anno di riferimento per il presente monitoraggio, sono tutte riconducibili al quadro normativo tracciato dalla legge n. 196/97 e successiva regolamentazione. Si tratta quindi di attività di formazione "esterna" all'impresa – secondo le previsioni dell'art. 16 della legge citata -, della durata generalmente di 120 ore per anno¹⁶. Per una prima attuazione della riforma operata dal decreto legislativo n. 276/03 occorre attendere i dati per il 2005, che saranno oggetto di analisi nel prossimo rapporto di monitoraggio.

Nel 2004 le attività di formazione *esterna* all'impresa hanno coinvolto un numero di apprendisti pari a **107.371 unità** (cfr. tab. 11), che rappresentano il 24,8% del totale degli apprendisti occupati. Quindi nel 2004, come nell'anno precedente, un apprendista su quattro ha partecipato alle attività formative; di questi, circa due apprendisti su tre hanno portato a termine il corso.

È necessario precisare che il dato degli iscritti corrisponde al numero di apprendisti che hanno partecipato, almeno in parte, agli interventi di formazione esterna; il numero di contatti necessari per ottenere un dato numero di iscrizioni è certamente più ampio. Alcune Regioni stimano compreso fra il 30 e il 50% il differenziale fra il numero di imprese e apprendisti contattati e il numero di iscrizioni agli interventi formativi¹⁷.

L'analisi per macro area geografica mostra che la ripartizione con la performance migliore in termini di rapporto fra apprendisti occupati e apprendisti formati è quella del Nord-Est: qui sono stati coinvolti nella formazione trentuno apprendisti su cento. Quest'area ha quasi la metà dei corsi attivati su tutto il territorio nazionale (11.029), che vengono portati a termine dal 64,9% degli apprendisti. In quest'area ricadono sia la Provincia di Bolzano, che ha consolidato il sistema di offerta per l'apprendistato a partire dalla legge provinciale del 1955, sia il Friuli Venezia Giulia, che dal 2000 ha fatto la scelta di mettere a regime la formazione per l'apprendistato, con un significativo investimento anche di risorse regionali del POR.

La Provincia di Bolzano fa rilevare un tasso di copertura dell'utenza pari all'89,2%, ossia la percentuale più elevata in Italia. Visto il livello di consolidamento del sistema sul territorio, l'ingente finanziamento messo a disposizione dal bilancio della provincia e l'obbligatorietà della formazione per tutti gli apprendisti, ci si aspetterebbe una copertura pressoché totale, pari al 100%. Tuttavia, generalmente l'attività di formazione per gli apprendisti ha durata triennale, laddove alcuni contratti nell'artigianato possono avere durata anche maggiore; inoltre, il dato sull'occupazione è una media annuale, che tiene conto anche degli apprendisti assunti con contratti molto brevi, in genere come lavoratori stagionali, per i quali non si

¹⁶ Fanno eccezione le attività per gli apprendisti assunti nell'industria metalmeccanica, per i quali il monte ore annuo è pari a 160 ore, e quelli con titoli di studio coerenti rispetto alla qualifica da acquisire, per i quali il contratto collettivo abbia determinato una riduzione dell'impegno di formazione esterna.

¹⁷ Il differenziale può derivare da una pluralità di cause; ad esempio, dati i tempi necessari per l'organizzazione dell'attività formativa, spesso nel momento in cui arriva l'offerta formale per l'iscrizione al corso l'apprendista ha già concluso o interrotto il contratto; oppure, nel momento in cui avviene il contatto si rilevano errori sui dati dell'apprendista che rendono necessaria l'iscrizione a una diversa proposta formativa.

attivano interventi formativi. Sempre in relazione alla provincia di Bolzano non deve trarre in inganno la bassa percentuale (33%) di apprendisti che terminano il percorso di formazione. Visto il grado di strutturazione del sistema alto-atesino la provincia intende come numero di apprendisti che terminano il percorso il numero di quanti hanno completato il triennio di attività formativa esterna, mentre per tutte le altre Regioni il dato è stato inteso con riferimento alla singola annualità.

Tabella 11 – Indicatori sull’attività di formazione per apprendisti realizzata nell’anno 2004 – Valori assoluti e quote %

Regioni	corsi/percorsi realizzati per apprendisti	apprendisti iscritti	apprend che hanno terminato il corso/percorso	%appr. coinvolti / occupati(a)	% apprend che hanno terminato il corso/percorso
Piemonte	1.233	24.211	20.844	53,8%	86,1%
Valle d’Aosta	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Lombardia	807	12.460	8.363	13,3%	67,1%
Prov. Bolzano	318	4.429	(b) 1.460	89,2%	33,0%
Prov. Trento	51	815	536	10,0%	65,8%
Veneto	905	12.967	8.912	18,7%	68,75
Friuli Venezia Giulia	7.941	7.941	6.339	62,2%	79,8%
Liguria	<i>n.d.</i>	6.554	<i>n.d.</i>	38,0%	-
Emilia Romagna	1.814	20.491	13.031	37,8%	63,6%
Toscana	8.741	8.741	4.296	19,4%	49,1%
Umbria	32	1.319	835	9,9%	63,3%
Marche	257	3.961	2.357	15,8%	59,5%
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Abruzzo	38	963	440	7,4%	45,7%
Molise	61	489	86	28,4%	17,6%
Campania	105	1.533	1.320	9,1%	86,1%
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Basilicata	31	229	180	9,6%	78,6%
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Sardegna	18	268	194	2,5%	72,4%
Nord-Ovest	2.041	43.225	29.207	27,7%	79,6%
Nord-Est	11.029	46.643	30.278	31,2%	64,9%
Centro	9.030	14.021	7.488	16,8%	53,4%
Sud e Isole	253	3.482	2.117	7,8%	60,8%
Italia	22.362	107.371	69.090	24,8%	68,5%

(a) I dati sull’occupazione sono quelli INPS della media gennaio-agosto 2004; nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate solo le Regioni per le quali erano disponibili sia il dato sull’occupazione che quello sui formati

(b) Il dato si riferisce agli apprendisti che hanno concluso l’ultimo anno di formazione

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS (apprendisti occupati)

Altro risultato significativo è quello della Regione Friuli Venezia Giulia, che dal 56,5% registrato nel 2003¹⁸, nel 2004 è riuscita a coinvolgere il 62,2% degli apprendisti. La quota di coloro che riescono a terminare il corso è vicina all’ottanta percento degli iscritti. Sono risultati significativi, frutto non solo della scelta fatta di mettere a regime la formazione per l’apprendistato, ma anche del modello organizzativo proposto, che consente di raggiungere

¹⁸ Cfr. ISFOL, *Verso il nuovo sistema di formazione per l’apprendistato. VII monitoraggio – Anno 2004*, Roma, marzo 2005.

capillarmente le diverse aree della regione e propone un catalogo dell'offerta ampio, adeguato alle esigenze di quasi tutte le qualifiche esistenti in apprendistato.

Anche l'altra area settentrionale, quella del Nord Ovest, mostra un significativo livello di performance, visto che il tasso di copertura della formazione per l'apprendistato è comunque superiore alla media nazionale (27,7% contro il 24,8% della media nazionale). In particolare è significativo il dato relativo alla quota di apprendisti in formazione sul totale di quelli occupati nel Piemonte, che supera il cinquanta per cento. Inoltre, è rilevante la percentuale di coloro che terminano il corso di formazione (86,1%). Anche il Piemonte ha scelto di mettere a regime la formazione per l'apprendistato, con uno sforzo significativo in termini di risorse regionali impegnate nel 2002 (40 MEuro – cfr. tab. 20).

Per il Centro Italia occorre in primo luogo segnalare l'assenza dei dati relativi al Lazio. Fra le altre Regioni, la Toscana è quella che più ha investito sull'apprendistato e con continuità negli anni, impiantando un sistema di formazione incentrato sul ruolo dei servizi per l'impiego, quali soggetti che supportano la definizione del percorso da parte dell'apprendista attraverso la scelta di più moduli realizzati da soggetti formativi accreditati.

Nel Sud e nelle Isole si scende a otto apprendisti su cento coinvolti nella formazione, ossia ad una quota di apprendisti coinvolti che è meno di un terzo della media nazionale, con un numero di corsi/percorsi attivati molto basso (253). Si aggiunga che non sono pervenuti i dati di Calabria, Puglia e Sicilia. Per le altre Regioni la performance è molto varia: il Molise evidenzia una percentuale di copertura simile a quella dell'area del Nord Est, che è il risultato dell'avvio nel corso del 2004 di due tornate di attività formative, grazie al doppio riparto di risorse nazionali intervenuto nel 2003¹⁹; la Basilicata e la Sardegna, pur avendo investito molto in altri anni nella costruzione del sistema, non riescono a mantenere una continuità nell'organizzazione dell'attività formativa; infine, la Campania ormai da qualche anno sta cercando di consolidare un sistema di offerta che poggia sul ruolo centrale degli organismi bilaterali.

La successiva tabella 12 consente di leggere la storia della formazione per gli apprendisti dal 2001 al 2004.

Nel quadriennio le attività formative hanno coinvolto un numero sempre crescente di apprendisti. In particolare, il grande boom dell'offerta formativa è stato nel 2002, con un incremento degli apprendisti formati del 66,8% rispetto all'anno precedente. Il dato è frutto degli sforzi organizzativi fatti dalle Regioni, che in molti casi hanno consentito di impiantare sistemi territoriali per l'apprendistato in grado di coinvolgere il numero più alto di apprendisti in rapporto alle risorse disponibili. Per queste Regioni, e in particolare quelle che utilizzano per l'apprendistato solo le risorse ripartite a livello nazionale, il vincolo ad una ulteriore crescita è rappresentato proprio dal finanziamento disponibile.

¹⁹ I due decreti di ripartizione di risorse per l'apprendistato emanati nel corso del 2003 dal Ministero del lavoro sono: DM del 15 maggio 2003, n. 121, e DM del 23 ottobre 2003, n. 294.

Tabella 12 – Apprendisti coinvolti in formazione (valori assoluti), incrementi % sull'anno precedente, % apprendisti formati sul totale degli apprendisti occupati per Regione e macro area* – anni 2001-04

Regioni	Apprendisti coinvolti in formazione				Incr. % su anno precedente			% appr. formati / occ.	
	2001	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2003	2004
Piemonte	8.499	15.726	17.596	24.211	85,0%	11,9%	37,6%	41,2%	53,8%
Valle d'Aosta	53	544	671	<i>n.d.</i>	926,4%	23,3%	-	38,6%	-
Lombardia	8.131	15.387	8.825	12.460	89,2%	-42,6%	41,2%	10,2%	13,3%
Prov. Bolzano	4.576	4.374	4.377	4.429	-4,4%	0,1%	1,2%	89,3%	89,2%
Prov. Trento	756	1.060	1.103	815	40,2%	4,1%	-26,1%	14,7%	10,0%
Veneto	6.000	9.910	12.981	12.967	65,2%	31,0%	-0,1%	19,3%	18,7%
Friuli Venezia Giulia	3.347	7.268	7.009	7.941	117,1%	-3,6%	13,3%	56,5%	62,2%
Liguria	1.055	1.260	2.155	6.554	19,4%	71,0%	204,1%	14,0%	38,0%
Emilia Romagna	8.800	31.376	26.758	20.491	256,5%	-14,7%	-23,4%	51,5%	37,8%
Toscana	8.973	5.108	8.199	8.741	-43,1%	60,5%	6,6%	19,8%	19,4%
Umbria	624	671	731	1.319	7,5%	8,9%	80,4%	6,2%	9,9%
Marche	3.174	470	829	3.961	-85,2%	76,4%	377,8%	3,5%	15,8%
Lazio	1.272	553	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-56,5%	-	-	-	-
Abruzzo	2.008	<i>n.d.</i>	1.750	963	-	-	-45,0%	16,1%	7,4%
Molise	436	22	292	489	-95,0%	1.227,3%	67,5%	21,6%	28,4%
Campania	318	2.010	2.216	1.533	532,1%	10,2%	-30,8%	17,8%	9,1%
Puglia	<i>n.d.</i>	0	0	<i>n.d.</i>	-	-	-	-	-
Basilicata	130	352	199	229	170,8%	-43,5%	15,1%	11,8%	9,6%
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	1.046	<i>n.d.</i>	-	-	-	24,4%	-
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-	-	-	-
Sardegna	180	1.215	870	268	575,0%	-28,4%	-69,2%	10,4%	2,5%
Nord-Ovest	17.738	32.917	29.247	43.225	85,6%	-11,1%	47,8%	13,5%	27,7%
Nord-Est	23.479	53.988	52.228	46.643	129,9%	-3,3%	-10,7%	32,2%	31,2%
Centro	14.043	6.802	9.759	14.021	-51,6%	43,5%	43,7%	13,0%	16,8%
Sud e Isole	3.072	3.599	6.373	3.482	17,2%	77,1%	-45,4%	10,9%	7,8%
Italia	58.332	97.306	97.607	107.371	66,8%	0,3%	10,0%	22,6%	24,8%

(*) I dati sull'incremento percentuale per le diverse macro-area sono ottenuti considerando solo le Regioni che hanno segnalato il numero di apprendisti in formazione per le diverse annualità

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Nel 2003 il numero di apprendisti coinvolti in attività formative è rimasto stazionario; proprio per quanto detto precedentemente circa la dipendenza della maggior parte dei sistemi territoriali dalle risorse nazionali, il risultato del 2003 è comunque rilevante se si ricorda che la legge finanziaria per il 2002 aveva ommesso di stanziare le risorse per l'apprendistato. Nel 2003 si è recuperata l'annualità persa grazie ai due stanziamenti ripartiti dal Ministero del lavoro²⁰; ciò ha consentito di mantenere sostanzialmente invariato il livello dell'offerta. Nel 2004 sembra riattivarsi un processo di crescita, grazie anche al maggiore dinamismo di alcune aree, come il Centro.

I dati sul quadriennio consentono di evidenziare le dinamiche delle macro-aree e delle singole Regioni, che sembrano alquanto differenziate rispetto al quadro nazionale. Il Nord-Est, che dall'analisi della tabella precedente spiccava per essere l'area con più apprendisti coinvolti in corsi di formazione, in realtà da due anni presenta un decremento, che per il 2004 è stato del 10,7%. Analizzando i risultati delle Regioni che insistono in tale macro-area si rileva che il decremento è attribuibile pressoché integralmente alla variazione che si riscontra nell'offerta formativa in Emilia Romagna, dove risulta in diminuzione anche il tasso di copertura dell'utenza.

Nella stessa macro-area del Nord Est, l'andamento sostanzialmente stazionario dell'offerta nella provincia di Bolzano conferma il consolidamento del sistema; il calo dell'offerta registrato nell'ultimo anno nella Provincia di Trento si deve probabilmente all'articolazione dell'offerta in una pluralità di percorsi con caratteristiche diverse a seconda del target di utenza, all'avvio della sperimentazione - impegnativa dal punto di vista finanziario - sull'apprendistato per il conseguimento della laurea e all'attenzione alle azioni di supporto e in particolare alla formazione dei tutor aziendali e degli operatori in vista della trasformazione del sistema per l'attuazione del d.lgs. n. 276/03²¹. Il Veneto e il Friuli Venezia Giulia mostrano, invece, un andamento dell'offerta linearmente crescente, che indica l'aumento progressivo della capacità del sistema di programmare un'offerta articolata in relazione alle diverse esigenze di professionalizzazione e in grado di raggiungere numeri sempre più consistenti di utenti, con la differenza che per il Friuli Venezia Giulia il tasso di copertura per il 2004 è più di tre volte quello del Veneto, grazie anche all'uso copioso di fondi POR²².

Nella macro-area nord-occidentale l'andamento complessivo è fortemente dipendente dal comportamento delle due grandi regioni: il Piemonte, che a seguito della scelta della messa a regime dell'attività formativa per l'apprendistato ha progressivamente aumentato la copertura (si vedrà poi che l'andamento degli impegni finanziari è invece inverso²³), e la Lombardia, la regione che più ha risentito del mancato finanziamento dell'attività formativa nel 2002 riducendo significativamente il volume dell'offerta per il 2003, con un recupero solo parziale per il 2004.

Il Centro da due anni presenta incrementi percentuali di apprendisti coinvolti in formazione superiori al quaranta per cento, dopo che nel 2002 l'offerta si era pressoché dimezzata rispetto al precedente anno 2001. Sulle quattro regioni centrali, solo per la Toscana i numeri indicano

²⁰ Cfr. nota precedente.

²¹ Cfr. scheda di approfondimento sulla Provincia di Trento riportata fra gli allegati

²² La Regione utilizza per oltre il 50% fondi del Programma Operativo Regionale, come risulta dalla seguente tabella 21.

²³ Cfr. tab. 20. In realtà, l'impegno massiccio di risorse effettuato nel 2002 ha consentito di supportare una crescita progressiva del sistema, i cui effetti si sono visti soprattutto negli anni successivi, pur in presenza di una riduzione di risorse impegnate.

una stabilità del sistema che consente di realizzare attività formative per circa un quinto degli apprendisti; Umbria e Marche fanno rilevare una crescita significativa dell'offerta per il 2004, anche se il tasso di copertura dell'utenza rimane lontano (soprattutto per la prima regione) dalla media nazionale. Le informazioni presenti per il Lazio testimoniano lo sforzo fatto dalla regione per l'avvio del sistema nel 2001, con una coda nel 2002, sforzo che sembra poi essersi interrotto.

Il Mezzogiorno è la macro-area che conferma le maggiori criticità rispetto alla programmazione dell'offerta formativa per l'apprendistato. Il sistema ha visto crescere la sua capacità di copertura solo nel 2003, soprattutto per i maggiori sforzi di Abruzzo e Campania e per l'inclusione nella rilevazione dei dati sulla Calabria; tuttavia, tale maggior impegno non ha trovato conferma nel 2004, che fa segnare una variazione percentuale negativa.

Rispetto alle singole Regioni, la Campania ha fatto rilevare un'estensione dell'offerta non lontana dalla media nazionale per il 2003, non confermata nei dati per il 2004. Molise e Basilicata sono due realtà molto piccole dal punto di vista degli apprendisti occupati, che comunque evidenziano un impegno significativo su tale segmento formativo. In generale, l'elemento caratterizzante l'offerta nelle Regioni meridionali sembra essere quello della discontinuità, cui si aggiunge l'assenza di Regioni che pure contano numeri significativi di apprendisti occupati, quali la Puglia e la Sicilia, senza dimenticare la Calabria.

Infine, si riportano i dati relativi alla programmazione per il 2005, nel confronto con i dati relativi al realizzato nell'anno 2004. Nella media nazionale la crescita ipotizzata nell'offerta formativa è minima (+1,3%), con valori negativi per le due aree settentrionali. Particolarmente significativo il decremento che si ipotizza per la Lombardia e l'Emilia Romagna. Nelle altre macro-aree la programmazione per il 2005 presuppone una crescita del sistema, alquanto significativa per il Mezzogiorno. Tale previsione sottintende il recupero della capacità realizzativa in alcune Regioni, con l'utilizzo di risorse degli anni precedenti rimaste non spese.

Nel considerare i dati di programmazione per il 2005 occorre segnalare una serie di elementi influiranno sul sistema e sulla definizione dell'offerta di formazione. Proprio dall'anno 2005 il sistema si predispone a dare attuazione alla riforma dell'apprendistato prefigurata dal d.lgs. n. 276/03, ma non tutte le Regioni riusciranno, entro l'anno, a completare la regolamentazione per l'apprendistato professionalizzante e ad avviare il nuovo sistema di formazione²⁴. In ogni caso, la formazione per l'apprendistato professionalizzante, come risulta dai primi atti emanati²⁵, implica un impegno per le amministrazioni a offrire formazione esterna per un numero inferiore di ore nel momento in cui viene riconosciuta la possibilità di realizzare tutta o parte della formazione formale all'interno dell'impresa; pertanto, le Regioni potrebbero essere in grado di ampliare l'utenza di apprendisti coinvolti nella formazione. Tuttavia, una parte di apprendisti continuerà ad essere soggetta agli obblighi formativi prefigurati dalla legge n. 196/97, perché assunti prima delle regolamentazioni stesse o perché in attesa di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

In conclusione, il dato di programmazione comunicato dalle Regioni e riportato nella tabella 13 sembra tener conto più di una previsione di offerta formulata in relazione al trend degli anni precedenti e alla capacità formativa del sistema come si è andata costruendo a partire dal

²⁴ Una più ampia analisi dei processi di regolamentazione del d.lgs. n. 276/03 è riportata nei successivi capitoli dal 3 al 6.

²⁵ Per una panoramica sullo stato di attuazione della implementazione dell'apprendistato professionalizzante cfr. capitolo 5.

2000, che non della considerazione delle modifiche che saranno necessariamente introdotte nel sistema con l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante.

Tabella 13 - Attività di formazione realizzata nel 2004 e programmata nel 2005 in termini di apprendisti coinvolti e da coinvolgere negli interventi (valori assoluti) e incremento % di programmato 2005 sul realizzato per il 2004 per Regione e macro-area

Regioni	Realizzato 2004	Programmato 2005	Incr. % programmato 2005 / realizzato 2004
Piemonte	24.211	26.000	7,4%
Valle d'Aosta	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Lombardia	12.460	9.405	- 24,5%
Prov. Bolzano	4.429	4.350	- 1,8%
Prov. Trento	815	767	- 5,9%
Veneto	12.967	13.000	0,3%
Friuli Venezia Giulia	7.941	8.000	0,7%
Liguria	6.554	5.312	- 19,0%
Emilia Romagna	20.491	16.000	- 21,9%
Toscana	8.741	9.179	5,0%
Umbria	1.319	2.034	54,2%
Marche	3.961	7.145	80,4%
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Abruzzo	963	2.574	167,3%
Molise	489	609	24,5%
Campania	1.533	1.650	7,6%
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Basilicata	229	800	249,3%
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Sardegna	268	1.981	639,2%
Nord-Ovest	43.225	40.717	- 5,8%
Nord-Est	46.643	42.117	- 9,7%
Centro	14.021	18.358	30,9%
Sud e Isole	3.482	7.614	118,7%
Italia	107.371	108.806	1,3%

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

A)

2. L'apprendistato per gli adolescenti: andamento dell'occupazione²⁶ e offerta formativa

Il quadro complessivo degli interventi formativi per apprendisti soggetti al diritto-dovere di istruzione e formazione, realizzati dalle amministrazioni regionali e provinciali nel corso dello scorso anno 2004, evidenzia gli stessi elementi di criticità emersi nella precedente rilevazione. Tuttavia, l'analisi di tale quadro viene proposta a seguito dell'approfondimento dell'evoluzione dell'occupazione in apprendistato per i minori, al fine di evidenziare il gap tra domanda e offerta di lavoro e di formazione.

Per il 2004 il numero complessivo di minori occupati con contratto di apprendistato risulta essere pari a **42.831 unità** (cfr. tab. 14). Tale valore rappresenta circa il 9% del totale degli apprendisti presenti sul territorio nazionale, quota rimasta sostanzialmente invariata dalla precedente rilevazione. Rispetto allo scorso anno si è, però, registrata una lieve flessione degli occupati minorenni in valore assoluto (-2,8%).

Tuttavia, nel 2003 tutte le Regioni avevano comunicato il dato, anche in forma parziale, mentre per il 2004 si registrano alcune assenze significative. Confrontando i dati per le sole Regioni per le quali sono disponibili le due annualità si registrerebbe che nel biennio di riferimento si è avuto un incremento dell'occupazione minorile pari quasi al 10% (gli apprendisti, infatti, passano da 38.985 nel 2003 a 42.831 nel 2004). Tale percentuale di crescita risulta leggermente superiore all'aumento registrato nello stesso biennio sul totale degli apprendisti occupati (+9,9% per gli apprendisti minori *contro* +7,3% di incremento per il totale degli apprendisti occupati - cfr. tab. 1.b)²⁷.

Passando ad esaminare più nel dettaglio l'andamento dell'occupazione degli apprendisti minori fra 2003 e 2004 nelle macroaree, si rileva che nella circoscrizione settentrionale si registra un aumento di circa il 15%, laddove nel 2003 si era registrato un decremento del 39%. È bene precisare, però, che l'incremento riferito per quest'anno ha interessato soprattutto la Regione Piemonte, dove il numero dei minori occupati si è quasi triplicato e la Regione Lombardia, dove l'incremento è stato di circa il 42%. Andamento opposto si registra, invece, per tutte le altre Regioni della circoscrizione settentrionale.

Nella circoscrizione del Centro soltanto la Regione Umbria ha subito un incremento del numero degli apprendisti adolescenti nella misura del 33%. Per la Regione Toscana il decremento è stato del 21% rispetto allo scorso anno, mentre per la Regione Marche il numero complessivo dell'utenza si è più che dimezzato.

Ancora più critico il quadro relativo alla circoscrizione meridionale, su cui peraltro quest'anno pesa l'assenza dei rapporti di monitoraggio relativi alle Regioni Puglia, Calabria e

²⁶ L'esame relativo all'andamento dell'occupazione dei giovani apprendisti minorenni avviene, come di consueto, sulla base delle informazioni desunte dalle banche dati regionali e inserite nei rapporti regionali di monitoraggio dell'apprendistato, integrati con quelli per l'obbligo formativo.

Purtroppo, anche per questa rilevazione si registrano alcune incongruenze e differenze anche significative in relazione allo stesso aggregato (apprendisti, appunto, di età compresa tra i 15 e i 17 anni) fra i dati riportati nei due rapporti regionali di monitoraggio, quello per l'apprendistato e quello per l'obbligo formativo. Tali differenze in qualche caso specifico sono da attribuire ai diversi riferimenti temporali in cui vengono effettuate le comunicazioni sul numero degli occupati e talora alla disomogeneità delle informazioni pervenute. Se, infatti, nella maggior parte dei casi vengono forniti i dati relativi al numero complessivo di apprendisti minori presenti sul territorio, in altri, il dato riferito è quello degli apprendisti formati, cosicché non è sempre agevole effettuare una lettura comparata delle diverse realtà territoriali.

²⁷ I due dati non sono omogenei: i dati sul totale degli apprendisti occupati sono di fonte Inps, mentre quelli sui minori assunti come apprendisti sono di fonte regionale. Per un confronto fra le due fonti si veda la tabella 6.

Sicilia²⁸. Di tale circoscrizione, dunque, è possibile tracciare soltanto un quadro incompleto. Il numero dei minori occupati in apprendistato nel meridione si è pressoché dimezzato, passando dalle 7.064 unità del 2003 alle attuali 3.133, ma tale diminuzione è il risultato solo delle assenze citate. In realtà in Campania il numero degli occupati è passato dalle 238 unità del 2003 alle attuali 1.300 e nelle Regioni Basilicata e Sardegna si registra un trend di crescita del 30% per la prima e del 115% per la seconda.

Tabella 14 – Apprendisti 15-17enni per Regione e singola età (anno 2004) e in totale (anno 2003) - Valori assoluti

Regioni	15enni	16enni	17enni	Totale 2004	Totale 2003
Piemonte	1.025	2.618	3.493	7.136	2.449
Valle d'Aosta	1	35	74	110	117
Lombardia	906	2.662	5.506	9.074	6.370
Prov. Bolzano	655	940	1.099	2.694	2.844
Prov. Trento (a)	20	96	288	404	518
Veneto	288	1.426	3.575	5.289	7.265
Friuli Venezia Giulia	9	111	291	411	582
Liguria	8	126	493	627	1.010
Emilia-Romagna	1.041	3.383	5.621	10.045	10.007
Toscana	192	706	1.248	2.146	2.709
Umbria	32	154	372	558	421
Marche	24	308	872	1.204	2.546
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	(b) 149
Abruzzo	67	316	639	1.022	1.362
Molise	4	34	57	95	137
Campania	198	519	583	1.300	238
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	423
Basilicata	11	83	160	254	195
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	309
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	4.185
Sardegna	14	109	339	462	215
Nord-Ovest	1.940	5.441	9.566	16.947	9.946
Nord-Est	2.013	5.956	10.874	18.843	21.216
Centro	248	1.168	2.492	3.908	5.825
Sud e Isole	294	1.061	1.778	3.133	7.064
Italia	4.495	13.626	24.710	42.831	44.051

(a) i dati si riferiscono al numero di apprendisti con contratto di durata superiore ai 10 mesi

(b) dato parziale riferito solo ad alcune Province

Fonte: Rapporti regionali di monitoraggio per l'apprendistato e per l'obbligo formativo, anno 2005

Risulta invariato, rispetto alle passate rilevazioni, il dato relativo all'articolazione degli apprendisti minori per singole età: gli apprendisti 17enni rappresentano circa il 58%, ossia più della metà degli apprendisti della fascia 15-17 anni; i 16enni rappresentano circa il 32%, mentre i 15enni costituiscono solo il 10%, segno che l'ingresso in apprendistato a 15 anni ormai interessa una componente residuale di adolescenti.

²⁸ Sul totale degli apprendisti occupati nella macro area Sud e Isole, le tre Regioni per le quali mancano i dati rappresentano il 58,9%. Cfr. tab. 1.b.

A tutt'oggi la formazione per gli apprendisti minori, pur svolgendo un ruolo strategico nell'ambito del segmento formativo dei giovani di età compresa fra 15 e 17 anni, continua a costituire un fenomeno residuale, che consente solo a pochi adolescenti di esercitare pienamente il diritto dovere all'istruzione e alla formazione con la partecipazione agli interventi di formazione esterna per l'acquisizione di competenze trasversali e professionalizzanti²⁹ ex lege n. 196/97 e ai moduli aggiuntivi per lo sviluppo di competenze di base³⁰ ex DPR n. 257/00, per un monte ore totale di formazione di 240 ore annue.

Lo stato di avanzamento di costruzione del sistema si presenta fortemente diversificato tra le varie regioni, con un significativo disallineamento tra le macro-aree, anche se ad un più attento esame il fenomeno potrebbe più esattamente definirsi a "macchia di leopardo".

Nella seguente tabella 15 si è cercato di ricostruire, sulla base delle poche informazioni pervenute, un quadro di sintesi dell'offerta formativa realizzata per questo target d'utenza.

Nel 2004 l'offerta formativa per gli apprendisti minori è stata attivata con una pluralità di interventi: inserimenti in corsi non specifici ex lege 196/97, percorsi specifici per apprendisti minori ex lege 196/97, percorsi di 240 ore che ricomprendono sia i moduli aggiuntivi per le competenze di base, sia le 120 ore per l'acquisizione di competenze trasversali e professionalizzanti. Questi ultimi richiedono una presenza numericamente adeguata di apprendisti minori, in modo da costituire gruppi-classe omogenei in base all'età, al settore e alla qualifica. Nessuna Regione ha attivato solo i moduli aggiuntivi ex DPR n. 257/00, come percorso complementare per gli adolescenti che avevano già partecipato alle prime 120 ore, anche nell'ambito di interventi non specifici.

Tabella 15 – Attività formative realizzate per gli apprendisti 15-17enni per Regione: numero di iscritti e di formati – Valori assoluti, anno 2004*

Regioni	Interventi riservati di form. esterna ex 196/97	Interventi <u>non</u> riservati di form. esterna ex 196/97		Interventi <u>riservati</u> di 240 ore (form. esterna ex 196/97 + moduli aggiuntivi)	
	Formati	Iscritti	Formati	Iscritti	Formati
Piemonte	492	926	765	557	437
Lombardia	-	-	-	90	90
Prov. Bolzano	-	-	-	4.250	4.250
Veneto	1.263	-	-	1.659	1.263
Friuli V. Giulia	-	-	-	292	292
Emilia-Romagna	-	-	-	754	566
Toscana	176	62	19	-	-
Umbria	-	13	20	-	-
Marche	-	147	91	-	-
Molise	-	10	5	-	-
Italia	1.931	1.158	900	7.602	6.898

(*) i "formati" sono gli apprendisti che hanno assolto l'obbligo annuale di formazione, partecipando alle attività formative per la durata prevista (al netto delle assenze ammissibili)

Fonte: Rapporti regionali di monitoraggio per l'apprendistato e per l'obbligo formativo, anno 2005

²⁹ Il Decreto del Ministro del lavoro dell'8 aprile 1998 ha specificato che la formazione esterna per gli apprendisti, di cui all'art. 16 della legge n. 196/97, è articolata su contenuti trasversali e tecnico-professionali.

³⁰ Il successivo Decreto Interministeriale n. 152 del maggio 2001 ha individuato gli obiettivi formativi per i moduli aggiuntivi che sono articolati nelle aree di competenza linguistica, matematica e informatica, oltre alle aree di contenuto dedicate all'orientamento professionale e all'esercizio di una cittadinanza attiva.

Complessivamente 10.691 ragazzi hanno partecipato ad almeno un'attività formativa per apprendisti, pari al 25% dei minori occupati, e 9.729 giovani 15-17enni sono stati formati, ovvero hanno completato il monte orario annualmente previsto. Tuttavia, se si va a considerare solo la partecipazione agli interventi che "qualificano" l'apprendistato come percorso del diritto dovere all'istruzione e formazione, ossia le 120 ore annue aggiuntive per l'acquisizione delle competenze di base, il numero di partecipanti scende a 7.602 unità: rientrano, infatti, in questo conteggio solo gli adolescenti che hanno preso parte ai corsi di 240 ore.

Proprio quest'ultima tipologia di percorso rappresenta la quota più consistente dell'offerta realizzata e nell'entità conferma sostanzialmente il risultato dello scorso anno. Si sottolinea che sul dato complessivo pesano in misura rilevante le iniziative messe in campo dalla Provincia di Bolzano, che da tempo ha avviato un modello formativo specifico per apprendisti della durata variabile tra le 300 e le 400 ore³¹; inoltre, sono significativi gli interventi delle Regioni Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna.

Generalmente, l'offerta formativa per gli apprendisti minori attivata dalle Regioni si polarizza su una sola tipologia di intervento; solo Piemonte e Veneto hanno attivato anche una formazione riservata per gli interventi di 120 ore, accanto ai "pacchetti" di 240 ore comprensivi anche dei moduli aggiuntivi, mentre la Toscana ha inserito gli apprendisti minori solo in percorsi per le prime 120 ore di formazione esterna ex lege 196/97, riservati o non riservati. L'altro elemento significativo evidenziato dalla tabella 15 riguarda il fatto che al Centro-Sud non è stata realizzata alcuna attività formativa specifica per l'assolvimento del diritto dovere attraverso l'apprendistato, ossia moduli per il recupero delle competenze di base per gli apprendisti minori; al più, i giovani minori sono stati inseriti in percorsi di sole 120 ore non riservati.

Lo stato di avanzamento di costruzione del sistema si presenta, dunque, allo stato attuale fortemente diversificato tra le macro-aree e all'interno di esse. Infatti, anche nella macro-area settentrionale l'offerta formativa per i minori è assente in Regioni come la Liguria e la Valle d'Aosta; quest'ultima ha finanziato a titolo sperimentale il progetto "Apprendistato per l'obbligo formativo" per la realizzazione delle 120 ore aggiuntive, ma quest'anno non è stata avviata alcuna attività formativa a causa della ridotta consistenza numerica degli occupati.

Nell'area del Centro, l'impegno delle amministrazioni regionali si focalizza sulla possibilità di inserire gli apprendisti minori almeno nelle attività di formazione esterna ex lege n. 196/97; l'Umbria e le Marche, che pure lo scorso anno avevano avviato interventi di moduli aggiuntivi per apprendisti minorenni, quest'anno non riferiscono di alcuna attività specifica. La Toscana, invece, fra le informazioni di approfondimento qualitativo riportate nel Rapporto di monitoraggio sull'obbligo formativo ha segnalato alcune esperienze di interventi di moduli aggiuntivi o di "pacchetti" di 240 ore, senza poi comunicare il dato complessivo nella griglia quantitativa.

Ancor più critico il quadro relativo alle regioni meridionali: solo il Molise comunica di aver inserito dieci apprendisti minori nei percorsi formativi ex lege 196/97. Le ragioni di tali criticità sono probabilmente da rinvenire nelle oggettive difficoltà ad attuare una programmazione dell'offerta formativa per un'utenza che si presenta spesso disaggregata ed eterogenea e spesso anche molto ridotta in termini numerici.

Nel dettaglio la situazione è la presente:

³¹ Per un approfondimento sul modello di formazione per apprendisti nella Provincia di Bolzano si veda anche la scheda riportata fra gli allegati.

- per alcune Regioni manca il Rapporto di monitoraggio (Calabria, Sicilia e Puglia), anche se notizie informali assunte sembrano indicare l'assenza di una offerta specifica per gli apprendisti minori;
- per altre (Basilicata e Sardegna) le amministrazioni specificano che, dati i numeri ridotti dell'utenza e la sua dispersione sul territorio, non è stata programmata alcuna offerta formativa specifica;
- anche la Campania e il Molise, che nel corso del 2003 avevano realizzato attività formative per l'acquisizione delle competenze di base, nel 2004 non hanno previsto né programmato attività formative specifiche per apprendisti minorenni.

Procedendo, invece, ad esame più puntuale delle iniziative realizzate, si rileva che, accanto agli interventi formativi per i minori alcune amministrazioni hanno varato anche molte iniziative collaterali o di sistema, volte a consolidare e a raffinare il segmento formativo in oggetto. Alcune Regioni, ad esempio, nelle more della definizione dei profili formativi, hanno cercato di elevare la qualità dell'offerta formativa regionale, individuando criteri di omogeneizzazione dei corsi. È il caso del Piemonte, dove oltre all'erogazione di corsi di 120 ore strutturati specificatamente per apprendisti, sono state attivate importanti azioni di regolazione didattica, finalizzate a rendere omogenea la formazione nei settori/comparti nei quali si riscontra maggiore richiesta di apprendisti, anche minorenni.

Grande attenzione continua poi, ad essere rivolta da alcune amministrazioni, alle azioni di formazione dei formatori. In provincia di Trento, dove è in atto una prima sperimentazione a livello provinciale per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione che coinvolge contemporaneamente i giovani di minore età in contratto di apprendistato e quelli alla ricerca di lavoro, non inseriti in altri percorsi scolastici o formativi, nel corso del 2004 sono stati attivati sette corsi di formazione per i docenti incaricati dagli Istituti scolastici coinvolti sulle seguenti tematiche: costruire il contesto; la figura del tutor; la didattica per problemi reali; costruire e valutare moduli; lavorare per progetti.

La successiva progettazione del percorso per gli adolescenti ha visto l'elaborazione di sei moduli formativi, di cui il primo di 20 ore è stato dedicato all'accoglienza. Ogni modulo è articolato secondo uno schema che prevede: fasi; risultati attesi; attività da svolgere; strumenti da utilizzare; aree disciplinari. Per quanto riguarda i contenuti dei moduli, si è cercato di partire da tematiche vicine agli interessi dei giovani: musica, sport, moda, informatica, il lavoro, "Progetto d'Impresa", la realizzazione di un cortometraggio ecc..

Nell'anno formativo 2004-05 si sono tenuti sette corsi di formazione, nei quali sono stati coinvolti 112 giovani, fra apprendisti e giovani alla ricerca di lavoro. Il campione coinvolto rappresenta circa un quarto dei giovani che in provincia di Trento non sono nei canali scolastici. È da rilevare che durante il percorso formativo 19 giovani hanno concluso la frequenza al percorso formativo con il consenso delle aziende, pur avendo raggiunto la maggiore età³².

Dai rapporti di monitoraggio si rileva, inoltre, un interesse diffuso da parte delle amministrazioni regionali e provinciali, per il tema delle prove di verifica degli apprendimenti e della certificazione delle competenze acquisite³³. È il caso, ad esempio, del

³² Infatti, l'obbligo formativo si considera assolto al compimento del diciottesimo anno di età. Per il diritto dovere l'assolvimento interviene al compimento dei dodici anni di permanenza nei percorsi formativi.

³³ Infatti, gli obiettivi formativi per le competenze linguistiche e matematiche per i moduli aggiuntivi identificati dal Decreto Interministeriale n. 152 del 2001 fanno riferimento a scale internazionali di misurazione dei livelli di apprendimento.

Friuli Venezia Giulia che ha condotto una sperimentazione per utilizzare lo studio delle prove elaborate dall'Isfol per la verifica delle competenze acquisite. A tal fine sono stati preventivamente attivati tavoli di lavoro, con l'obiettivo di individuare le modalità appropriate per la somministrazione delle prove alla specifica utenza; durante la sessione ottobre-novembre 2004 i docenti delle tre associazioni temporanee che si occupano dei corsi hanno portato avanti la sperimentazione.

Le risposte ottenute alla somministrazione delle prove sono state elaborate anche attraverso metodi di *item analysis* per ricavare, oltre ai dati quantitativi complessivi, elementi di valutazione sui fascicoli utilizzati e sulla tipologia di competenza raggiunta (ad es. competenza lessicale o comprensione del testo, ecc.) dagli allievi. La stessa sperimentazione delle prove è stata monitorata attraverso la compilazione di un questionario, in cui i formatori sono stati invitati a sintetizzare le difficoltà incontrate durante la somministrazione, le reazioni e i giudizi degli allievi e le proprie valutazioni.

Oltre che in Friuli Venezia Giulia, anche in Veneto e in Emilia Romagna le competenze acquisite nei moduli aggiuntivi vengono accertate alla fine del percorso di apprendistato sulla base di quanto dispone l'art. 4 del DI 16 maggio 2001, n. 152. Nella provincia di Bolzano, invece, è stato adottato un diverso modello di certificazione di fine anno e di qualifica. Per la certificazione di fine anno è stata predisposta una pagella che riporta i giudizi/voti conseguiti nelle diverse aree di apprendimento. L'esame di fine apprendistato si svolge dinanzi ad una commissione nominata dal competente assessore e composta dal direttore della scuola professionale in veste di presidente, un insegnante delle materie tecnico-professionali, un rappresentante dell'associazione datoriale ed un rappresentante nominato dai sindacati. L'esame prevede una prova pratica ed un colloquio. Le due prove d'esame sono valutate separatamente dai commissari, con voti che vanno dal 4 al 10; la media aritmetica dei punteggi ottenuti determina il voto finale. Non è prevista, finora, alcuna attestazione rilasciata dall'azienda.

B) 3. Gli interventi formativi per i tutor aziendali e gli altri operatori

A partire dall'emanazione del Decreto del Ministero del lavoro n. 22/2000, che ha disposto l'attuazione di un'offerta formativa della durata di almeno otto ore dedicata ai tutor aziendali all'avvio degli interventi per gli apprendisti³⁴, le molteplici iniziative realizzate a livello regionale e provinciale per la formazione di tali operatori hanno via via assunto un ruolo di primo piano. Nelle diverse realtà territoriali sono stati avviati, anche se in tempi e con modalità diverse, un numero considerevole di interventi formativi, tali da costituire ormai un canale di formazione autonomo nell'ambito del sistema di apprendistato.

Dall'analisi condotta annualmente sui rapporti di monitoraggio regionali, si rileva che la situazione stazionaria registrata nel 2003, sia in termini di corsi attivati che di partecipanti, ha subito una variazione positiva di tendenza. Infatti, i corsi standard di otto ore per i tutor aziendali sono aumentati, a livello nazionale del 54,5%, mentre i formatori coinvolti sono cresciuti del 41,2% (cfr. tab. 16).

L'aumento sia di corsi che di partecipanti è stato quasi generalizzato. In valori assoluti l'aumento più significativo è avvenuto nel Piemonte, dove il rapporto fra tutor aziendali che

³⁴ Cfr. DM n. 22/2000, articolo 3, comma 2.

hanno partecipato gli interventi formativi e apprendisti coinvolti è quasi di 1:1. La Lombardia ha visto diminuire il numero dei corsi ma al contempo sono aumentati i tutor formati, mentre la Campania mostra un andamento contrario: sono aumentati i corsi ma si sono contratti i partecipanti. Il Veneto nel 2004 ha realizzato quasi lo stesso numero di corsi, ma ha visto dimezzarsi il numero di tutor aziendali formati. Mostra un'attenzione particolare alla formazione dei tutor la Sardegna, che realizza e programma percorsi individuali.

Tabella 16 - Corsi standard di 8 ore per tutor aziendali e partecipanti per regione negli anni 2002, 2003 e 2004 - valori assoluti e variazioni % rispetto all'anno precedente

Regioni	Corsi di 8 ore			Partecipanti			Variaz. % partec.	
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2003/ 2002	2004/ 2003
Piemonte	700	850	1.307	10.000	12.100	21.003	21,0%	73,6%
Valle d'Aosta	21	8	<i>n.d.</i>	384	121	<i>n.d.</i>	-68,5%	-
Lombardia	733	404	301	8.837	3.656	6.777	-58,6%	85,4%
Prov. Trento	8	15	15	119	215	335	80,7%	55,8%
Veneto	798	909	905	4.576	6.000	2.887	31,1%	-51,9%
Friuli V. Giulia	161	122	203	951	917	1.224	-3,6%	33,5%
Liguria	8	61	<i>n.d.</i>	91	1.111	<i>n.d.</i>	1.120,9%	-
Toscana	0	2	7	0	12	202	-	1.583,3%
Umbria (a)	11	4	8	167	6	65	-96,4%	983,3%
Marche	31	77	190	444	1.078	2.596	142,8%	140,8%
Molise	-	13	3	-	147	68	-	-53,7%
Campania	14	16	24	210	320	240	52,4%	-25,0%
Sardegna	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	870	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	870	-	-
Italia	2.485	2.481	3.833	25.779	25.683	36.267	-0,4%	41,2%

(a) Il dato per il 2004 è relativo alla sola Provincia di Terni

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Anche per quanto attiene ai corsi di durata superiore alle 8 ore standard (cfr. tab. 17), i dati disponibili mostrano una inversione di tendenza. Tali corsi nel 2004 sono quasi raddoppiati, passando da 235 a 425 (+80,8%), con un aumento dei partecipanti del 55,4%. La regione che più di tutte ha puntato su questa tipologia di formazione per i tutor aziendali è stata l'Emilia Romagna, aumentando del 76% i corsi e del 124% i partecipanti. Infatti, l'Emilia Romagna ha scelto di realizzare per i tutor aziendali esclusivamente attività della durata di sedici ore, anziché di otto ore come previsto dal DM n. 22/2000.

Tabella 17 - Corsi realizzati e tutor aziendali partecipanti negli interventi formativi di durata diversa dalle 8 ore – Valori assoluti, anni 2002 – 2004

Regioni	Anno 2002			Anno 2003			Anno 2004		
	Durata ore	Corsi	Partecipanti	Durata ore	Corsi	Partecipanti	Durata ore	Corsi	Partecipanti
Piemonte	32	30	270	(a) 4.133	n.d.	168	268	7	84
Lombardia	-	-	-	15	7	61	-	-	-
Prov. Bolzano	21	2	35	21	2	67	40	5	50
Emilia Romagna	16	628	9.325	16	217	2.628	16	382	5.885
Toscana	-	-	-	6	9	1.223	4	1	74
Marche	-	-	-	-	-	-	10	30	350
Sardegna	20	2	30	-	-	-	-	-	-
Totale		662	9.660		235	4.147		425	6.443

(a) Il dato fa riferimento al monte ore complessivo erogato

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

L'altra amministrazione che organizza per i tutor aziendali esclusivamente interventi di durata superiore al minimo previsto dal DM n. 22/2000 è la Provincia di Bolzano. La legge provinciale n. 9 del 2003, recante norme per la formazione di maestro nel settore alberghiero, maestro artigiano e tecnico del commercio, prevede una formazione della durata di 40 ore contenenti anche una parte di "pedagogia della formazione". L'esame finale consiste in una prova scritta, che verte sullo studio di un caso pratico, e in un colloquio.

Inoltre, c'è da segnalare un progetto realizzato sempre dalla Provincia di Bolzano, basato su un modello corsuale più tradizionale nelle modalità organizzative, ma innovativo per i contenuti e per la rilevanza dell'intervento. Tale progetto è iniziato nel 2002 ed è proseguito anche per l'anno 2003-04, e consiste in un ciclo di seminari rivolti ai tutor aziendali che comprende sette incontri di tre ore, per un totale di 21 ore. Ogni incontro è dedicato ad uno specifico argomento: la selezione degli apprendisti; la fase di accoglienza in azienda; come motivare l'apprendista e come valutare le sue prestazioni; come utilizzare i vari canali per l'apprendimento; discussione di casi problematici. La partecipazione ai seminari è su base volontaria e sono organizzati in orari serali per favorire la partecipazione.

Ancora, fra gli interventi di durata superiore alle otto ore, si segnala il progetto realizzato nel Piemonte. Tale progetto, finalizzato alla definizione di un modello per la formazione dei tutor aziendali, è stato avviato nel corso del 2003. Si tratta di una sperimentazione che ha coinvolto alcune centinaia di tutor aziendali e formativi e che si è conclusa con la elaborazione di un repertorio di unità didattiche (fruibili in aula, ma anche in situazione di lavoro), di tecniche di approcci "sul campo", di opportunità di Fad.

Infatti, anche per i tutor aziendali come per gli apprendisti si profila l'adozione di modelli basati su un catalogo di offerte formative, che presuppongono anche il superamento dell'impegno standard di 8 ore di formazione. Ad esempio, nella Regione Abruzzo e in Valle d'Aosta sono in corso due progetti finalizzati a costruire un Catalogo di formazione per i tutor aziendali. In particolare, nel secondo caso si sta lavorando alla definizione di un percorso di durata superiore alle 8 ore, che potrebbe essere utilizzato anche in momenti successivi all'avvio della prima annualità di formazione esterna per gli apprendisti, e che prevede moduli di approfondimento su diverse tematiche.

La Provincia di Trento ha perseguito la strada della differenziazione dell'offerta formativa per i tutor aziendali a seconda della tipologia di percorso di formazione per apprendisti. Pertanto,

dopo la fase di progettazione, sarà messa a regime un'offerta formativa per i tutor aziendali differenziata nelle seguenti proposte:

1. il percorso di 8 ore di formazione obbligatoria legato a quanto previsto dal Decreto n. 22/2000, che è stato il primo intervento a essere progettato e la cui sperimentazione è partita tra il 2002 e il 2003;
2. un successivo percorso strutturato in 8 ore di formazione obbligatoria e 4 ore di formazione facoltativa rivolte soltanto ai tutor delle aziende che effettuano la formazione in azienda. Le prime 8 ore sono finalizzate alla costruzione del piano formativo individuale, alla conoscenza delle regole relative alla formazione formale in azienda e alla formazione non formale, oltre che alla conoscenza del contesto normativo. Le 4 ore facoltative sono, invece, finalizzate alla progettazione di un modulo formativo, individuando la competenza da raggiungere, i contenuti, le attività svolte dai tutor e dagli apprendisti con i relativi tempi;
3. un percorso di 48 ore rivolto ai maestri artigiani, titolo che la Provincia conferisce ad imprenditori artigiani che hanno maturato un'esperienza imprenditoriale significativa e sono in possesso di un elevato grado di capacità tecnico-professionale e, soprattutto, possiedono le nozioni fondamentali per l'insegnamento del mestiere; infatti, la caratteristica di queste figure è quella di essere in possesso di una elevata professionalità e di saperla insegnare, ossia di "essere maestri".

Di seguito è riportato nella tabella 18 il riepilogo dei corsi per tutor aziendali di otto o più ore realizzati nel 2004, con il relativo confronto con gli interventi programmati per il 2005.

La formazione dei tutor aziendali è un fenomeno che ormai ha assunto dimensioni rilevanti, visto che in tutta Italia nel 2004 sono stati coinvolti quasi 43.000 tutor, e il loro numero per il 2005 dovrebbe superare i 46.000, con un incremento del 9,2%. Se si considera la dimensione media delle imprese italiane e il valore medio del numero di apprendisti per impresa (che non supera il due³⁵), si deduce che il numero di tutor aziendali coinvolti nella formazione corrisponde pressoché al numero di aziende e spesso di imprenditori che vengono a contatto con la formazione.

Nella programmazione per il 2005 le variazioni più significative riguardano la Lombardia e l'Emilia Romagna, che prevedono di coinvolgere in attività formative all'incirca la metà dei tutor raggiunti nel corso del 2004. Al contrario, uno sviluppo ampio dell'offerta è previsto in Veneto, Toscana, Marche e nella provincia di Trento.

³⁵ Cfr. tab. 4.

Tabella 18 – Interventi per i tutor aziendali standard di 8 ore e di durata diversa realizzati nel 2004 e programmati per il 2005 – Valori assoluti

Regioni	Interventi realizzati 2004			Interventi programmati 2005		
	Interventi 8h	Altri interventi	Totale	Interventi 8h	Altri interventi	Totale
Piemonte	21.003	84	21.087	21.000	80	21.080
Lombardia	6.777	-	6.777	3.921	-	3.921
Prov. Bolzano	-	50	50	-	20	20
Prov. Trento	335	-	335	65	705	770
Veneto	2.887	-	2.887	9.000	-	9.000
Friuli V. Giulia	1.224	-	1.224	1.500	-	1.500
Liguria	-	-	-	1.780	-	1.780
Emilia Romagna	-	5.885	5.885	-	2.500	2.500
Toscana	202	74	276	321	890	1.211
Umbria	65	-	65	95	-	95
Marche	2.596	350	2.946	3.851	-	3.851
Abruzzo	-	-	-	80	-	80
Molise	68	-	68	298	-	298
Campania	240	-	240	225	-	225
Sardegna	870	-	870	300	-	300
Italia	36.267	6.443	42.710	42.436	4.195	46.631

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Per quanto riguarda gli altri operatori coinvolti nella formazione per l'apprendistato, principalmente formatori e tutor delle strutture formative, i dati relativi alle iniziative realizzate nel 2004 evidenziano una forte flessione rispetto al 2003; al di là del numero complessivo degli interventi, influenzato dal dato relativo alla Sardegna, il numero dei partecipanti passa dai 6.086 del 2003 ai 4.127 del 2004 (cfr. tab. 19). Nonostante la riduzione delle iniziative di circa un terzo, la cifra complessiva è comunque ragguardevole.

Tabella 19 – Interventi di formazione per formatori per regione: corsi e partecipanti - Valori assoluti, anno 2004

Regioni	Iniziative per formatori	Nr. formatori coinvolti
Piemonte	-	2.600
Lombardia	9	73
Prov. Bolzano	4	100
Prov. Trento	8	127
Friuli Venezia Giulia	61	159
Toscana	3	85
Marche	3	60
Campania	24	53
Sardegna	870*	870
Italia	982	4.127

* si tratta di iniziative individualizzate

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Sull'articolazione e sui contenuti erogati nel corso di tali interventi le informazioni desumibili dai rapporti regionali non sono particolarmente numerose. Una menzione specifica merita la Regione Sardegna che nel 2004 ha coinvolto 870 formatori in altrettanti interventi formativi individualizzati.

Sulla stessa linea ha operato la Regione Marche, dove la Provincia di Pesaro-Urbino ha realizzato il progetto O.A.S.I. – Operatori Apprendistato Innovazione e Sviluppo. Destinatari del progetto sono stati gli enti di formazione accreditati per l'organizzazione e la gestione dei corsi di formazione esterna per apprendisti; sono stati coinvolti coordinatori, progettisti, docenti e tutor d'aula. Il progetto, finalizzato allo scambio di buone pratiche tra le diverse realtà regionali, ha coinvolto le Regioni Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lombardia e Liguria.

Qualche altra amministrazione ha realizzato interventi propedeutici all'attuazione del d.lgs. n. 276/03. La Provincia di Trento, infatti, ravvisando nell'avvio della sperimentazione del nuovo modello collegato all'apprendistato professionalizzante un momento di potenziale criticità, ha organizzato interventi formativi rivolti agli operatori coinvolti nell'avvio dei corsi per tutor aziendali. Sono stati coinvolti 6 docenti e 5 tutor dell'alternanza in un percorso di 6 ore, con l'obiettivo di analizzare i riferimenti normativi alla base della sperimentazione, ossia: gli aspetti relativi alla formazione formale realizzata all'interno e il ruolo dell'azienda nell'attestazione delle abilità raggiunte, i vincoli a cui l'azienda è legata, la definizione del piano formativo individuale, il ruolo del docente e del tutor dell'alternanza.

4. L'implementazione dei sistemi informativi regionali

La maggior parte delle Regioni ha ormai provveduto alla costituzione di sistemi informativi e/o di banche dati per la gestione dell'apprendistato e dell'offerta formativa, adottando soluzioni di differente complessità in relazione all'ampiezza dell'utenza ed alle caratteristiche del sistema formativo.

Nel 2004 alcune amministrazioni hanno ultimato la messa a punto del sistema o hanno deliberato interventi per il suo completamento: è il caso dell'Abruzzo, che prevede, tramite l'attivazione del Sistema Informativo Apprendistato, la gestione dei dati sull'occupazione e sulla partecipazione alle attività formative. L'amministrazione regionale sarda, che continuava a registrare direttamente le comunicazioni aziendali, ha deciso di affidare a terzi la revisione, l'aggiornamento e la manutenzione della banca dati regionale.

In Emilia Romagna è stata introdotta, all'interno del sistema, la sperimentazione di un registro elettronico per la presenza degli apprendisti in formazione: è una procedura che consente il monitoraggio in tempo reale degli apprendisti presenti in formazione tramite l'informatizzazione del dato attraverso un apposito interfaccia e l'invio all'amministrazione regionale. Per il 2004, il registro non sostituisce la tenuta dei registri d'aula cartacei; dopo un anno sarà realizzata la valutazione dei risultati della procedura. Inoltre, alla fine del 2004 ha definito una procedura per la comunicazione telematica, tramite i Centri per l'Impiego, dell'avvio-cessazione-trasformazione del contratto di apprendistato.

In Lombardia, la Provincia di Varese segnala un miglioramento nella gestione dei flussi informativi derivante dall'utilizzo del sito gestionale interprovinciale realizzato in modo congiunto dalla Regione e dalle Province lombarde; inoltre, la Provincia ha dotato gli operatori capofila del sistema formativo di un ulteriore supporto informatico. La Provincia di Bergamo ha semplificato le procedure di comunicazione relative all'assunzione degli apprendisti, allo scopo di ricevere informazioni più complete dalle aziende; infatti, il monitoraggio segnala che l'80% delle comunicazioni non riporta dati essenziali per la programmazione dell'attività formativa (le mansioni dell'apprendista) e per la comunicazione all'azienda dell'avvio delle attività formative (mancano, infatti, numero di telefono e fax).

In realtà, tutti i sistemi informativi regionali e/o provinciali necessitano di continui interventi volti a garantire l'aggiornamento e la pulizia dei dati, interventi necessari al fine di programmare in maniera efficiente gli impegni di spesa e ad organizzare un'offerta formativa che diventa sempre più complessa tanto più gli attori coinvolti puntano alla personalizzazione dei percorsi o, comunque, alla progettazione di percorsi adeguati all'effettivo fabbisogno di professionalità degli apprendisti e delle imprese. Tuttora, infatti, si rilevano alcune difficoltà a individuare con esattezza la consistenza numerica degli apprendisti, soprattutto se vengono considerati gruppi specifici di utenza (ad esempio, apprendisti in età di diritto-dovere).

5. Le attività di monitoraggio e valutazione

Le attività di monitoraggio e valutazione vengono realizzate dalle Regioni e Province Autonome essenzialmente secondo due modalità: attività ordinaria legata all'analisi dei dati sull'occupazione e progetti specifici.

Nel primo caso, i dati derivano dalle comunicazioni di avvio/cessazione del rapporto di apprendistato, dai dati sulla formazione ricavati dai formulari di progetto e dalla modulistica compilata dagli enti in avvio/itinerario/cessazione di corso/percorso formativo. Per quanto riguarda queste ultime informazioni, si tratta di dati riguardanti le caratteristiche strutturali del corso, la valutazione delle competenze degli apprendisti, la soddisfazione dei partecipanti e delle imprese, le considerazioni dei docenti.

Alcune amministrazioni hanno concordato, in concertazione con le Parti Sociali e le strutture di formazione, l'effettuazione di un'attività ordinaria di monitoraggio condotta tramite strumenti standardizzati e condivisi sui vari aspetti dell'attività formativa. Ogni Regione (ed ogni Provincia, nelle Regioni in cui alle Province sono conferite le funzioni in materia di formazione per l'apprendistato, come la Lombardia e la Toscana) ha individuato gli obiettivi dell'indagine, la sua complessità, le metodologie e gli strumenti.

Il Veneto ha approvato definitivamente, dopo un processo di concertazione avvenuto nell'ambito del gruppo tecnico regionale, gli strumenti per la valutazione dell'apprendimento nella formazione per l'apprendistato, distinti tra questionari per la verifica di fine modulo (Competenze relazionali, Organizzazione ed economia, Disciplina dei rapporti di lavoro, Sicurezza sul lavoro) e materiali per l'analisi in ingresso (Accoglienza, Analisi delle competenze in ingresso, Portfolio e Libretto formativo). Gli strumenti sono accompagnati da una nota metodologica per supportare gli operatori.

L'Emilia Romagna ha redatto il "Rapporto finale di monitoraggio e valutazione in Emilia Romagna – anno 2004". Il Rapporto è composto da una prima sezione quantitativa, basata sull'analisi dei dati desunti dal sistema informativo e composta dalle seguenti parti: imprese e apprendistato, struttura delle assunzioni per contratti e per individui, struttura delle interruzioni per contratti e per individui, analisi della stagionalità, formalizzazione dell'offerta formativa, i colloqui in ingresso alla formazione, gli apprendisti entrati informazione. La parte qualitativa si basa sull'osservazione del processo di realizzazione delle attività formative per singole fasi: analisi dei requisiti in ingresso degli apprendisti, programmazione didattica, progettazione formativa, definizione dei gruppi aula, metodologie didattiche, valutazione degli apprendimenti e delle competenze in uscita. Sono state inoltre realizzate interviste telefoniche su un campione di apprendisti ed aziende finalizzate alla valutazione della qualità percepita della formazione esterna.

A livello provinciale, Cremona realizza un'attività mensile di monitoraggio sulle caratteristiche dell'occupazione in apprendistato (avvio-cessazione dei contratti, dati socio-demografici utili alla programmazione) e sulle attività formative in relazione al numero degli iscritti e dei formati. Inoltre la Provincia ha elaborato un modello (completo di strumenti di rilevazione) di monitoraggio/valutazione degli interventi formativi, che è mirato a registrare periodicamente gli aspetti qualitativi del processo di progettazione e gestione, distinguendo tra progetti corsuali e progetti quadro.

In aggiunta a questa modalità più standard di realizzazione di indagini sull'andamento dell'apprendistato, alcune amministrazioni regionali e/o provinciali hanno promosso attività di ricerca volte a valutare differenti aspetti dell'attività formativa e l'impatto della formazione sul territorio. La Toscana, ad esempio, ha ultimato l'"Indagine conoscitiva sull'impatto del contratto di apprendistato e della formazione in Toscana"; l'indagine, rivolta agli apprendisti, alle aziende ed alle agenzie formative, mira a mettere in evidenza elementi quali il livello di conoscenza, da parte dei lavoratori e delle aziende, delle caratteristiche del contratto, le mansioni svolte, la tipologia delle soluzioni formative adottate, l'integrazione tra formazione esterna e interna, la trasformazione del contratto, le strategie didattiche adottate dai formatori, il rapporto tra agenzie formative e aziende. La provincia di Bolzano ha chiuso l'indagine "Belis", mirante ad analizzare il cambiamento di professione effettuato dai giovani a distanza di 4-5 anni dal contratto di apprendistato.

In conclusione, non si rilevano novità sostanziali nel 2004 in relazione all'introduzione di metodi e strumenti per il monitoraggio e la valutazione. La definizione del nuovo sistema di apprendistato disegnato dal decreto legislativo n. 276/2003 a partire dal 2005 imporrà il rinnovamento degli strumenti, in relazione all'ampliamento dell'utenza, alle differenti "filiera" dell'apprendistato, alla definizione dei profili formativi, dei relativi progetti individuali, all'avvio della formazione formale interna all'azienda.

6. Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato

Per sostenere il sistema di formazione per l'apprendistato e realizzare gli interventi formativi e le azioni a supporto, nel 2004 le Regioni e le Province Autonome hanno impegnato oltre **141 milioni di Euro** ripartiti come nella successiva tabella 20.

Il trend delle risorse impegnate nel corso del triennio 2002-2004 non evidenzia certo un andamento lineare. Nel 2003 gli impegni regionali sono aumentati, come media nazionale, di oltre un terzo; al contrario, fra 2003 e 2004 le risorse impegnate sono diminuite del 17,5%.

Aldilà dell'assenza del dato relativo alla Calabria, disponibile invece per il 2003, si rileva che il decremento del totale nazionale si spiega soprattutto come somma di una diminuzione delle risorse impegnate per l'apprendistato che ha interessato diversi territori.

È difficile individuare le motivazioni alla base di tale calo registrato nel 2004, anche perché al livello di singole regioni o province autonome il trend non è omogeneo. Le Regioni che hanno visto la più ampia riduzione delle risorse impegnate rispetto all'anno precedente sono il Piemonte (-68%), seguito dalle Marche, che pure ha più che dimezzato il proprio impegno; le cifre della Provincia Autonoma di Bolzano e del Veneto sono rimaste praticamente invariate, mentre un incremento delle risorse impegnate si è rilevato in Liguria (+18,8%) e Sardegna (+53,5%); variazioni percentualmente significative, ma non altrettanto in valori assoluti, si registrano per l'Umbria e il Molise.

Tabella 20 – Risorse per l'apprendistato impegnate dalle Regioni nel corso degli anni 2002, 2003 e 2004 (valori assoluti in Euro) e incremento % rispetto l'anno precedente per il 2003 e 2004

Regioni	Risorse impegnate			Variaz. % sull'anno precedente	
	2002	2003	2004	2003	2004
Piemonte	40.112.950,00	29.463.162,00	9.389.359,28	-26,5%	-68,1%
Valle d'Aosta	219.144,00	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Lombardia	14.065.142,00	16.853.896,00	14.010.325,76	19,8%	-16,9%
Prov. Bolzano	21.000.000,00	22.100.000,00	22.250.000,00	5,2%	0,7%
Prov. Trento	2.724.798,00	2.621.708,00	1.909.980,01	-3,8%	-27,1%
Veneto	-	18.777.046,00	19.144.846,00	-	2,0%
Friuli Venezia Giulia	7.580.470,00	8.276.437,00	9.805.788,25	9,2%	18,5%
Liguria	2.588.436,00	8.557.100,00	10.169.249,00	230,6%	18,8%
Emilia Romagna	17.846.642,00	27.600.081,00	25.639.415,34	54,6%	-7,1%
Toscana	11.358.098,00	13.988.190,00	12.873.330,06	23,2%	-8,0%
Umbria	1.832.620,00	767.864,00	2.159.585,99	-58,1%	181,2%
Marche	887.529,00	9.558.484,00	4.130.492,22	977,0%	-56,8%
Lazio	343.900,00	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Abruzzo	2.436.530,00	2.379.837,00	1.772.239,40	-2,3%	-25,5%
Molise (a)	516.456,00	286.255,00	1.032.000,00	-44,6%	260,5%
Campania	2.274.014,00	4.427.063,00	3.585.917,24	94,7%	-19,0%
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Basilicata	457.475,00	811.735,00	484.021,44	77,4%	-40,4
Calabria	<i>n.d.</i>	2.874.745,00	<i>n.d.</i>	-	-
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Sardegna	1.480.579,00	1.941.980,00	2.980.801,12	31,2%	53,5%
Nord-Ovest	56.985.672,00	54.874.158,00	33.568.934,04	-3,7%	-38,8%
Nord-Est	49.151.910,00	79.375.272,00	78.750.029,60	61,5%	-0,8%
Centro	14.422.147,00	24.314.538,00	19.163.408,27	68,6%	-21,2%
Sud e Isole	7.165.054,00	12.721.615,00	9.854.979,20	77,5%	-22,5%
Italia	127.724.783,00	171.285.583,00	141.337.351,11	34,1%	-17,5%

(a) Il dato del 2003 si riferisce alle risorse spese e non all'impegno

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Si deve ricordare che nel corso dell'anno 2003 il Ministero del lavoro ha emanato due decreti di ripartizione alle Regioni e Province Autonome di risorse per la formazione per l'apprendistato³⁶ e probabilmente da tale maggiore disponibilità finanziaria è derivato il forte aumento negli impegni registrato per la maggior parte delle amministrazioni nel corso dello stesso anno, mentre in un numero più limitato di casi l'incremento negli impegni è avvenuto solo nel 2004. C'è anche da sottolineare che a livello centrale lo stanziamento per l'apprendistato ammonta a 100 milioni di euro l'anno e solo grazie all'incremento di tale finanziamento con risorse proprie o del POR le Regioni riescono ad impegnare un ammontare superiore.

³⁶ Cfr. nota 19

Infatti, la tabella 21 evidenzia la provenienza dei fondi per le risorse impegnate. La maggior parte dei fondi ha provenienza nazionale. Tre amministrazioni hanno dichiarato di aver utilizzato anche risorse proprie e fra queste ci sono le due province autonome che beneficiano di un particolare statuto dal punto di vista dei finanziamenti da parte dello Stato centrale. Cinque amministrazioni destinano all'apprendistato anche risorse del POR (escludendo le Marche, visto il dato percentuale). Tra tutte si distingue il Friuli Venezia Giulia, che da tale fonte trae oltre la metà delle risorse impegnate per l'apprendistato, seguito dall'Emilia Romagna, che dal POR prende il 30% dei fondi impegnati.

In sostanza, le Regioni che hanno cercato di mettere a regime la formazione per l'apprendistato hanno, ovviamente, dovuto affrontare con risorse proprie o comunitarie il problema del finanziamento delle attività. Manca all'appello il Piemonte, che pure ha fatto la scelta di coinvolgere nella formazione tutti gli apprendisti, che evidentemente nel 2004 ha continuato a beneficiare delle risorse impegnate negli anni precedenti e non ancora spese visto l'incremento registrato nella partecipazione³⁷. Ancora, hanno utilizzato per l'apprendistato risorse del POR la Liguria, che nel 2004 ha varato il nuovo Piano per la messa a regime della formazione per tutti gli apprendisti³⁸, e la provincia di Trento, dove la formazione per l'apprendistato offre una pluralità di interventi, fra cui, già dal 2003-04, la sperimentazione per il conseguimento della laurea in informatica attraverso l'apprendistato³⁹.

³⁷ cfr. tabella 12

³⁸ Infatti, per il 2004 la Regione ha dichiarato una riduzione delle risorse impegnate (cfr. tab. 20), provenienti tutte da fondi nazionali (cfr. tab. 21); eppure, il numero di apprendisti coinvolti in attività formative è cresciuto del 37% rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 12).

³⁹ Per approfondimenti cfr. il successivo paragrafo 6.1 e la scheda di approfondimento della Provincia di Trento fra gli allegati.

Tabella 21 – Composizione percentuale delle risorse impegnate per provenienza dei fondi – Valori %, anno 2004

Regione	risorse nazionali	risorse proprie	risorse POR	TOT
Piemonte	100,0	-	-	100,0
Lombardia	61,2	12,1	-	100,0
Prov. Bolzano	-	100,0	-	100,0
Prov. Trento	70,1	12,9	17,0	100,0
Veneto	100,0	-	-	100,0
Friuli Venezia Giulia	48,3	-	51,7	100,0
Liguria	80,3	-	19,7	100,0
Emilia Romagna	70,0	-	30,0	100,0
Toscana	98,6	-	1,4	100,0
Umbria	100,0	-	-	100,0
Marche	99,9	-	0,1	100,0
Abruzzo	100,0	-	-	100,0
Molise	100,0	-	-	100,0
Campania	100,0	-	-	100,0
Basilicata	100,0	-	-	100,0
Sardegna	100,0	-	-	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

La tabella 22 mostra la ripartizione delle risorse impegnate fra attività di formazione per gli apprendisti e azioni a supporto, che vanno dalle iniziative informative, agli interventi di monitoraggio e valutazione, oltre che di formazione per gli operatori del sistema.

Nella media nazionale quasi il 96% delle risorse è stato impegnato per le attività di formazione. La percentuale non solo è in linea con quanto previsto dai decreti ministeriali di ripartizione delle risorse nazionali, che consentono di utilizzare al più il 10% del finanziamento per le attività collegate, ma evidenzia anche che i sistemi regionali di formazione per l'apprendistato hanno superato la fase di avvio, che richiede un notevole investimento in termini di azioni a supporto della formazione, quali interventi di promozione, informazione, formazione degli operatori.

Le variazioni che si registrano da una Regione all'altra si muovono lungo un asse che vede da una parte la Sardegna e il Piemonte, che destinano tutte le risorse in attività di formazione, e all'altro estremo la Provincia Autonoma di Trento e soprattutto l'Umbria, che a tali interventi assegna l'80,4% del budget totale.

Tabella 22 – Ripartizione delle risorse impegnate per l'apprendistato dalle Regioni nel corso dell'anno 2004 fra attività formative e attività collegate - Valori assoluti in Euro e composizione %

Regione	Totale	Risorse impegnate per		% risorse impegnate per	
		attività di formazione	attività collegate	attività di formazione	attività collegate
Piemonte	9.389.359,28	9.389.359,28	0	100,0%	0,0%
Lombardia	14.010.325,76	12.737.137,19	1.273.188,57	90,9%	9,1%
Prov. Bolzano	22.250.000,00	21.500.000,00	750.000,00	96,6%	3,4%
Prov. Trento	1.909.980,01	1.698.578,19	211.401,82	88,9%	11,1%
Veneto	19.144.846,00	17.551.046,00	1.593.800,00	91,7%	8,3%
Friuli V.Giulia	9.805.788,25	9.725.788,25	80.000,00	99,2%	0,8%
Liguria	10.169.249,00	9.670.305,00	498.944,00	95,1%	4,9%
Emilia Romagna	25.639.415,34	25.359.415,34	280.000,00	98,9%	1,1%
Toscana	12.873.330,06	12.400.224,78	473.105,28	96,3%	3,7%
Umbria	2.159.585,99	1.736.585,99	423.000,00	80,4%	19,6%
Marche	4.130.492,22	3.803.815,24	326.476,98	92,1%	7,9%
Abruzzo	1.772.239,4	1.738.800,0	33.439,4	98,1%	1,9%
Molise	1.032.000,00	928.800,00	103.200,00	90,0%	10,0%
Campania	3.585.917,24	3.227.325,51	358.591,72	90,0%	10,0%
Basilicata	484.021,44	481.411,16	2.610,28	99,5%	0,5%
Sardegna	2.980.801,12	2.980.801,12	0	100,0%	0,0%
Italia	141.337.351,11	134.929.393,05	6.407.758,05	95,7%	4,3%

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Per quanto concerne la spesa per l'apprendistato (cfr. tab. 23), nel 2003 le regioni e le province autonome per le quali sono disponibili i dati contano un ammontare di più di **115 milioni di euro** spesi per l'apprendistato. Sul triennio 2001-03 è evidente un andamento crescente della spesa, anche se il tasso di variazione rispetto all'anno precedente si riduce considerevolmente fra il 2002 e il 2003 (+5,1%, contro il +36,6% registrato fra 2001 e 2002).

L'andamento crescente della spesa nel triennio conferma che le amministrazioni regionali hanno via via consolidato e messo a regime i loro sistemi di formazione per l'apprendistato, tanto che per alcune circoscrizioni il dato della spesa per il 2003 è molto vicino a quello degli impegni relativi allo stesso anno. È il caso delle regioni del Nord Est, per le quali la differenza fra impegni e spesa nel 2003 non raggiunge i 2 milioni di Euro, ovvero appena il 2% di differenza fra impegni e spesa. Ben diversa la situazione per altre macro-aree e in particolare nel Mezzogiorno: in questo caso i dati disponibili riguardano solo quattro regioni su otto e l'entità dell'impegno è quasi quattro volte la spesa.

Tabella 23 – Risorse spese dalle regioni nel corso del 2001, 2002, e 2003 – Valori assoluti e variazione % sull'anno precedente

Regioni	Risorse spese			Variaz. % su anno precedente	
	2001	2002	2003	2002	2003
Piemonte	11.930.216,00	13.129.414,00	15.631.065,40	10,1	19,1
Valle d'Aosta	182.341,00	<i>n.d.</i>	575.456,00	(215,5)	
Lombardia	6.796.563,00	24.361.880,00	7.895.700,28	258,4	-67,6
Prov. Bolzano	20.300.000,00	21.000.000,00	22.100.000,00	3,4	5,2
Prov. Trento	1.812.534,00	2.141.865,00	1.959.699,38	18,2	-8,5
Veneto	13.130.414,00	12.854.772,00	23.245.328,00	-2,1	80,8
Friuli Venezia Giulia	2.326.143,00	7.083.477,00	7.091.372,44	204,5	0,1
Liguria	1.868.738,00	2.528.318,00	1.822.999,17	35,3	-27,9
Emilia Romagna	14.822.982,00	17.618.734,00	23.359.887,19	18,9	32,6
Toscana	376.394,00	5.468.871,00	8.135.389,84	1.353,0	48,8
Umbria	700.282,00	615.529,00	212.839,73	-12,1	-65,4
Marche	2.716.412,00	1.811.753,00	599.390,18	-33,3	-66,9
Lazio	0,00	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Abruzzo	2.420.579,00	757.154,00	657.863,09	-68,7	-13,1
Molise	311.825,00	84.137,00	286.255,00	-73,0	240,2
Campania	539.099,00	22.910,00	1.305.301,40	-95,8	5.597,5
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Basilicata	58.541,00	164.221,00	327.713,13	180,5	99,6
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Sardegna	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Nord-Ovest	20.777.858,00	40.019.612,00	25.925.220,85	92,6	-35,2
Nord-Est	52.392.073,00	60.698.848,00	77.756.287,01	15,9	28,1
Centro	3.793.088,00	7.896.153,00	8.947.619,76	108,2	13,3
Sud e Isole	3.330.044,00	1.028.422,00	2.577.132,62	-69,1	150,6
Italia	80.293.063,00	109.643.035,00	115.206.260,23	36,6	5,1

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

3. L'ATTUAZIONE DELLA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO OPERATA DAL D.LGS. N. 276/2003

C) 1. Uno sguardo complessivo

L'apprendistato è considerato, ormai da molti anni, uno strumento centrale per il sistema formativo e per il mercato del lavoro poiché sembra soddisfare contemporaneamente tre esigenze espresse dal tessuto sociale italiano. Tutte e tre le esigenze, sebbene nascano da contesti diversi, risultano in egual misura improcrastinabili alla luce dei parametri che l'Italia deve rispettare per la permanenza nell'Unione Europea.

La prima, infatti, è quella di garantire la crescita dell'occupazione, e, come è noto, l'apprendistato è potenzialmente in grado di soddisfare tale necessità, offrendo al datore di lavoro che stipula contratti di apprendistato la possibilità di usufruire di ingenti sgravi contributivi. Pertanto, l'apprendistato risulta uno strumento di inserimento lavorativo molto "appetibile" per le aziende italiane.

Le altre due esigenze nascono, invece, da un contesto economico-culturale che esige una maggiore e "continua" istruzione e formazione e vengono espresse dai due soggetti coinvolti nella sottoscrizione del contratto di apprendistato, ossia l'azienda e l'apprendista. L'azienda, infatti, grazie alla formazione erogata all'apprendista, beneficia di un innalzamento delle competenze delle risorse umane a sua disposizione che rendono l'azienda stessa più competitiva sul mercato. L'apprendista, invece, può contare sul recupero/acquisizione delle competenze di base e su una specializzazione tecnico-professionale che lo rende più "spendibile" sul mercato del lavoro e quindi ne favorisce l'occupabilità.

Il contratto di apprendistato consente, dunque, l'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali, in linea con gli obiettivi perseguiti a livello comunitario. Al Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000, infatti, l'Unione Europea ha annunciato il suo nuovo obiettivo strategico per il prossimo decennio, cioè diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. Il Consiglio Europeo di Barcellona (marzo 2002) ha rafforzato tale obiettivo, affermando che l'istruzione è una delle basi del modello sociale europeo e che i sistemi europei dovranno diventare entro il 2010 un "riferimento di qualità mondiale". Il Consiglio Europeo di giugno 2005, infine, ha ribadito l'importanza cruciale per la crescita di un incremento degli investimenti in capitale umano, individuando la "promozione di un approccio al lavoro basato sul ciclo della vita" come uno dei 24 orientamenti integrati volti a stimolare la crescita e l'occupazione.

Le caratteristiche che fanno dell'apprendistato uno strumento molto importante nelle politiche del lavoro e dello sviluppo hanno determinato l'impegno economico sostenuto a livello nazionale di ridurre drasticamente gli oneri contributivi per gli apprendisti, e, negli ultimi anni, anche quello di finanziare la formazione che, secondo la normativa derivante dalla legge n. 196/97, era esterna all'azienda.

La legge n. 30/03 ha, come è noto, dato delega al Governo per la riforma del mercato del lavoro ed il successivo decreto attuativo, il d.lgs. n. 276/03, ha ridisegnato completamente l'apprendistato, introducendo molteplici fattori innovativi. Primo fra tutti, l'individuazione di

tre diverse tipologie in cui il contratto di apprendistato può concretizzarsi in ragione della diversa finalità formativa per cui è stipulato:

1. l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, finalizzato all'acquisizione di una qualifica ai sensi della L. n. 53/03;
2. l'apprendistato professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una qualificazione del lavoratore;
3. l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

La normativa di riforma dell'istituto dell'apprendistato definita con l'approvazione della legge n. 30 del 2003 e con il relativo decreto legislativo di attuazione n. 276/2003 non è immediatamente operativa, se non in alcune parti, e richiede pertanto una successiva definizione nell'ambito di regolamentazioni emanate dalle Regioni o dallo stesso Ministero del Lavoro.

Infatti, le parti che sono immediatamente operative nel testo normativo citato sono le disposizioni abrogative, in particolare con riferimento alla necessità dell'acquisizione di una preventiva autorizzazione per assumere apprendisti, e quelle contenute negli articoli a valenza più generale, quali l'art. 47 e quelli dal 51 al 53. Come è apparso chiaro successivamente, con l'emanazione da parte del Ministro del Lavoro della circolare n. 40/04, anche la parte relativa all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per l'alta formazione può essere immediatamente applicata, anche se si tratta di una tipologia di apprendistato del tutto innovativa per il sistema italiano, che presuppone un ruolo di iniziativa e di regolazione degli interessi delle diverse parti coinvolte affidato alle Regioni⁴⁰; per le altre due tipologie contrattuali, invece, è necessaria una regolamentazione emanata dalle singole Regioni e Province Autonome, con il supporto delle Parti sociali o d'intesa con altri soggetti istituzionali nazionali.

Nell'ambito della riforma, è evidente che l'apprendistato professionalizzante risulta essere quello che, più degli altri, somiglia al vecchio apprendistato. Infatti, è l'unica delle tre tipologie di contratto non finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio certificabile, ma alla sola "qualificazione" del lavoratore, da perseguire attraverso "una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali" la cui metodologia di acquisizione non viene specificata. Il passaggio dalla "qualifica", che era la finalità precedentemente assegnata dalla prima legge quadro sull'apprendistato (L. n. 25/1955), alla più generica "qualificazione" vuole tenere conto della nuova dimensione dello strumento, che sempre più si rivolge a giovani che hanno già acquisito un titolo secondario o anche una qualifica professionale, e che usufruiscono dello strumento per sviluppare quelle competenze utili a entrare nel mercato del lavoro. Gli altri fattori innovativi sono: l'innalzamento dell'età massima di assunzione dell'apprendista, che passa dai 24 anni ai 29, l'aumento della durata del contratto, che slitta fino ad un massimo di sei anni ed, infine, la possibilità di erogare la formazione agli apprendisti indifferentemente all'esterno o all'interno dell'azienda.

Dato il forte interesse delle imprese, in una prima fase le Regioni si sono concentrate sulla regolamentazione dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante, mentre per l'apprendistato per il diritto dovere all'istruzione e formazione la regolamentazione è legata all'attuazione della riforma prevista dalla legge n. 53/03, e per l'apprendistato cosiddetto

⁴⁰ Pertanto le assunzioni possono avvenire solo nell'ambito o con riferimento a intese territoriali, come ha recentemente chiarito la circolare del Ministro del lavoro n. 2/2006. Cfr. anche capitolo 6.

“alto” sono stati avviati interventi sperimentali costruiti ad hoc, nell’ambito dei quali si realizzano percorsi formativi la cui articolazione è da tempo consolidata.

Una delle motivazioni che viene, da più parti, individuata come causa della lenta attuazione dell’apprendistato professionalizzante è la numerosità dei soggetti coinvolti nella regolamentazione (il legislatore nazionale, la regione che ha competenza in ambito formativo e le Parti Sociali), e la complessità dei ruoli che tali soggetti rivestono. L’art. 49 del d.lgs n. 276/03 stabilisce, infatti, che le Regioni, “d’intesa” con le parti sociali, definiscano i profili formativi. Di fatto, la norma opera un rinvio della progettazione e approvazione di profili formativi ad una negoziazione fra parti le cui finalità spesso non coincidono perfettamente. Oltre tutto, la definizione dei profili formativi, intesi come obiettivi formativi e standard per l’acquisizione degli stessi nell’ambito del rapporto di apprendistato, è un aspetto complesso, basti pensare al fatto che la precedente normativa aveva individuato una apposita Commissione Nazionale per la Definizione dei Contenuti Formativi per l’apprendistato, che, grazie al lavoro di esperti nominati dai diversi soggetti coinvolti, aveva individuato gli standard minimi di conoscenze e competenze per cinque settori produttivi⁴¹.

In un contesto regolamentare rimesso alle Regioni e non ancora ben definito, le parti coinvolte hanno, talvolta, sovrapposto i loro ruoli, come ad esempio è successo nel settore commercio, dove le parti sociali hanno provveduto a regolamentare l’apprendistato professionalizzante già dal luglio 2004, identificando i profili formativi in quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ex DM n. 179/99. Come specificato dalla Circolare n. 40/04, tale regolamentazione risultava inapplicabile in mancanza di una disciplina regionale. Per rimediare a questa situazione di stallo, è intervenuto successivamente il legislatore nazionale nel maggio 2005, introducendo, attraverso il decreto cosiddetto di competitività⁴², il comma *5bis* dell’art. 49 che affida alla contrattazione collettiva nazionale la definizione dei profili formativi in via temporanea, e cioè in attesa della loro definizione da parte della Regione attraverso apposita legge regionale.

A due anni di distanza dall’emanazione della riforma, dunque, l’apprendistato professionalizzante tarda ancora a trovare una attuazione definitiva nella gran parte delle Regioni, mentre sono partite numerose sperimentazioni. I capitoli seguenti del rapporto intendono fare il punto sullo stato di avanzamento delle regolamentazioni e dell’attuazione per le tre tipologie di apprendistato nelle singole regioni, analizzando i cambiamenti che stanno intervenendo nei sistemi territoriali sulla base di alcuni elementi già evidenziati dalle stesse amministrazioni nei propri rapporti, integrati con i risultati degli approfondimenti svolti dall’Isfol.

⁴¹ Fra il 2000 e il 2002 la Commissione Nazionale, costituita ai sensi dell’articolo 4 del Decreto ministeriale n. 179/99, ha definito gli obiettivi professionalizzanti per gli apprendisti dei settori metalmeccanico, edile, terziario, turismo, tessile-abbigliamento-moda-calzature. Per realizzare tali lavori sono stati nominati gruppi di esperti, rappresentanti dei Ministeri del lavoro e dell’istruzione e delle parti sociali di categoria, assistiti dall’Isfol. I risultati sono stati poi inviati dal Ministero del lavoro agli Assessori regionali, come riferimento per la programmazione dell’offerta di formazione esterna. In molti casi questi lavori sono stati adottati come profili formativi negli accordi di disciplina dell’apprendistato professionalizzante.

⁴² Si tratta della legge n. 80/2005, di trasformazione del decreto-legge n. 35/2005.

4. L'APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE ALL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE

1. Le regolamentazioni regionali

L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione, introdotto dall'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03, ha fino ad ora ricevuto poca attenzione da parte delle Regioni, che si sono concentrate invece sull'implementazione e sull'avvio delle altre due tipologie contrattuali. Pertanto, ad oggi per i minori rimane applicabile soltanto il contratto di apprendistato come disegnato dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/2000.

Su tale ritardo nell'implementazione delle regolamentazioni regionali influiscono più fattori; certamente, la mancanza degli standard formativi minimi per i percorsi dell'istruzione e formazione professionale, rispetto ai quali va regolamentata la formazione per questa tipologia di apprendistato, ha avuto un peso rilevante.

Infatti, l'apprendistato per il diritto dovere, concepito come strumento di raccordo fra sistema educativo e del lavoro, deve essere regolamentato tenendo conto, fra gli altri, dei seguenti criteri:

- a) «definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53»⁴³, il che significa che la qualifica che si consegue al termine dei percorsi di apprendistato deve essere valida su tutto il territorio nazionale perché rispondente ai livelli essenziali delle prestazioni fissati per il sistema dell'istruzione e formazione professionale;
- b) «previsione di un monte ore di formazione ... congruo al conseguimento della qualifica professionale ... e secondo standard formativi minimi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53»⁴⁴.

Per quanto riguarda il primo criterio, solo il 17 ottobre 2005 è stato definitivamente approvato il decreto legislativo sul secondo ciclo (d.lgs. n. 226/2005), che definisce i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) per il sistema dei licei e per l'istruzione e formazione professionale al fine di garantire la validità dei titoli e delle qualifiche su tutto il territorio nazionale. In tale decreto l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere viene citato solo nella specificazione dei livelli essenziali dell'offerta formativa; infatti, l'art. 16, comma 2, pone in capo alle Regioni e Province Autonome l'obbligo di assicurare «il soddisfacimento della domanda di frequenza», ossia il coinvolgimento in attività formative esterne all'impresa per favorire il conseguimento di una qualifica⁴⁵ di tutti gli apprendisti minori occupati sul territorio.

Si tratta di un impegno significativo che viene posto in capo alle Regioni e alle Province Autonome, non tanto per il numero di apprendisti adolescenti da coinvolgere, quanto per le difficoltà organizzative e metodologiche connesse alla realizzazione di tali interventi. Le stesse difficoltà sono alla base della ridotta estensione dell'offerta di attività formative

⁴³ cfr. decreto legislativo n. 276/03, art. 48, comma 4, lett. b).

⁴⁴ cfr. decreto legislativo n. 276/03, art. 48, comma 4, lett. c).

⁴⁵ La qualifica è comunque un risultato da conseguire nell'ambito dei due percorsi, quello esterno all'azienda realizzato presso strutture formative e all'interno dell'impresa, sul lavoro.

specifiche per i minori e di moduli aggiuntivi che risulta dai rapporti di monitoraggio regionali⁴⁶.

Nelle altre parti del d.lgs. n. 226/05, che specificano gli ulteriori livelli essenziali cui deve attenersi il sistema dell'istruzione e formazione, l'apprendistato non viene mai citato e la maggior parte dei criteri individuati non appare adattabile alla specificità della formazione in apprendistato.

Per quanto riguarda il secondo criterio per la regolamentazione della tipologia di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere, in fase di elaborazione dello stesso decreto legislativo n. 226/05 si è svolto un ampio confronto fra i soggetti istituzionali in relazione alla definizione a livello nazionale di standard minimi per le competenze da conseguire in esito ai percorsi. Nella versione finale del testo gli standard formativi minimi vengono riferiti solo alle competenze di base⁴⁷ e la loro elaborazione è ulteriormente rinviata ad un accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni; per quanto riguarda l'area di professionalizzazione, a livello nazionale viene individuato quale livello essenziale dei percorsi la definizione di «figure di differente livello», che deve avvenire pure mediante accordi in sede di Conferenza unificata, sentite le parti sociali.

Pertanto, il rinvio della definizione degli standard formativi minimi per le competenze di base ad un ulteriore accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni comporta che la regolamentazione dell'apprendistato per il diritto dovere non possa ancora essere avviata. Rimane però aperta la questione se il raccordo fra tale tipologia di apprendistato e i percorsi della istruzione e formazione professionale debba avvenire anche con riferimento alle figure e agli standard per le competenze professionali e, quindi, delle modalità e del livello (nazionale/regionale) al quale operare tale raccordo.

È necessario sottolineare che l'apprendistato per i minori soffre di altri elementi strutturali di debolezza che sono alla base, oltre che di una scarsa attenzione alla regolamentazione dell'istituto, soprattutto del ritardo con cui si procede alla costruzione di un'offerta formativa adeguata:

- l'utenza interessata di adolescenti esprime una domanda di lavoro che è in costante diminuzione;
- anche per i vincoli posti al lavoro minorile, l'offerta di lavoro si è spostata verso fasce di età più elevate;
- la contrazione dell'offerta di lavoro è accentuata dal diverso “onere formativo” che grava sugli apprendisti: nel sistema di apprendistato che fa capo alla legge n. 196/97 dove ancora in vigore ma anche nell'apprendistato professionalizzante per gli *over 18* anni l'obbligo di formazione è pari solo a 120 ore annue, mentre gli adolescenti hanno un obbligo di formazione esterna pari a 240 ore annue; applicando la nuova normativa c'è una diffusa preoccupazione che la necessità di definire percorsi di apprendistato al più triennali, rispondenti agli stessi standard formativi minimi dei percorsi a tempo pieno dell'istruzione e formazione professionale, comporti un ulteriore aumento dell'impegno formativo obbligatorio.

⁴⁶ Per un'analisi dell'estensione dell'occupazione in apprendistato dei minori e dell'offerta formativa regionale cfr. paragrafo 2.2.

⁴⁷ Gli obiettivi formativi e gli standard vengono articolati nelle seguenti aree: linguistica, matematica, scientifica, tecnologica, storico sociale ed economica; cfr. art. 18, comma 2, del d.lgs. n. 226/2005.

Nonostante manchi una regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere che renda utilizzabile tale fattispecie di apprendistato, si registrano alcuni interventi normativi attuati dalle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Sardegna, Toscana e dalla Provincia di Trento.

Si tratta per lo più di Regioni che hanno emanato una legge sull'occupazione, contenente uno o più articoli dedicati alle tre tipologie di apprendistato. Per quanto riguarda la prima tipologia contrattuale, quella per i minorenni, le norme regionali si limitano a operare un rinvio della regolamentazione a successive deliberazioni di Giunta, definite nel rispetto delle procedure previste dal decreto legislativo n. 276/03, ossia previa intesa con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali. È il caso dei provvedimenti predisposti dalle Regioni **Friuli Venezia Giulia** (L.r. n. 18/2005), **Marche** (L. r. n. 2/2005) e **Sardegna** (L. r. n. 20/2005), in cui non si riscontra alcun elemento di innovazione rispetto al quadro tracciato dall'art. 48 del d.lgs. 276/03. In tutti e tre i casi citati la delega operata dalla legge regionale non ha ancora trovato attuazione, almeno in relazione all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere.

Allo stesso modo un passaggio che è poco più di una citazione si riscontra nei Protocolli d'intesa siglati con le parti sociali che hanno dato il via alle sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante in **Liguria** e **Sicilia**: il passaggio in questione prevede che gli obiettivi e i contenuti della sperimentazione siano di riferimento anche per le ulteriori ed eventuali nuove sperimentazioni dell'apprendistato per il diritto dovere. Anche in questi due casi al momento non esiste ulteriore formalizzazione delle sperimentazioni previste per l'utenza di minori.

Nella legge regionale emanata dall'**Emilia Romagna** (L. r. n. 17/2005) le indicazioni per l'attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere sono un po' più numerose. La regolamentazione dell'istituto viene inserita nel quadro della strategia regionale per il sistema formativo che, da un lato, poggia sull'integrazione fra istruzione e formazione professionale come modalità su cui si impernano i percorsi dell'obbligo formativo in linea con quanto previsto dalla legge regionale n. 12/2003, e, dall'altro lato, fa riferimento al sistema regionale delle qualifiche. A questa chiara indicazione strategica non ha fatto riscontro, almeno nel 2005, alcun provvedimento attuativo o di ulteriore specificazione

La **Toscana** è la prima Regione che ha definito una regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione. La legge regionale n. 20/2005 rinvia la regolamentazione di tutte e tre le tipologie di apprendistato al relativo Regolamento che «*disciplina i profili formativi, le modalità organizzative e di erogazione dell'attività formativa esterna*»⁴⁸, emanato pressoché contestualmente. Nel Regolamento n. 22 del 2005 il Capo II, dedicato all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione, contiene disposizioni relative alla durata del contratto, alle caratteristiche della formazione formale esterna e all'erogazione della formazione aziendale che si inseriscono nelle direttrici tracciate dall'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03, ma anche, in parte, lo "rinnovano".

Infatti, la durata di questa tipologia di contratto viene rimessa alla contrattazione collettiva, laddove la norma nazionale prevedeva che tale durata fosse non superiore a tre anni e determinata in funzione «*della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi*

⁴⁸ Cfr. legge regionale della Toscana n. 22 del 2005, art. 18ter "Disciplina dell'apprendistato", comma 1.

pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53»⁴⁹.

La durata della formazione esterna⁵⁰ viene fissata in 240 ore annue, riprendendo sostanzialmente il monte ore previsto dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/2000 per gli apprendisti in obbligo formativo; tali ore possono essere variamente distribuite nei diversi anni di contratto. Per quanto riguarda i contenuti, tale formazione è dedicata esclusivamente al recupero delle competenze di base, articolate secondo le aree identificate per i percorsi triennali dell'istruzione e formazione professionale, ossia: area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area socio economica⁵¹. Pertanto, la Regione compie la scelta di far prevalere nella formazione esterna l'obiettivo dell'acquisizione di competenze minime di "cittadinanza" per gli apprendisti minori, a scapito dell'acquisizione di competenze professionali che gli apprendisti possono però acquisire in impresa. Inoltre, nell'articolazione di tali competenze di base si ricorre a quella definita per i percorsi triennali della formazione professionale; in questo modo, la Regione Toscana porta avanti quell'integrazione fra strumento contrattuale e opzione del sistema dell'obbligo formativo fino a 18 anni che caratterizza questa tipologia di apprendistato, come già operato dallo stesso decreto legislativo n. 276/03.

Ancora, c'è da sottolineare che secondo la previsione del regolamento regionale le 240 ore di formazione esterna possono essere erogate solo da strutture formative accreditate; ciò non esclude la possibilità di erogare ulteriore formazione in azienda, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

La definizione dei profili formativi è rinviata a successive deliberazioni di Giunta.

Alle norme contenute nel Capo II del Regolamento n. 22/2005, specificatamente dedicato all'apprendistato per il diritto dovere, si aggiungono quelle della parte generale, che disciplinano il piano formativo individuale, la certificazione e il riconoscimento dei crediti, che si applicano anche al presente istituto. Nel dettaglio, tali aspetti saranno approfonditi nella successiva analisi trasversale riferita alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante; al momento è sufficiente segnalare solo qualche elemento:

- la Regione Toscana ha fatto la scelta di definire un'unica tipologia di tutor aziendale per tutte e tre le tipologie di apprendistato, il cui obbligo formativo è pari a otto ore;
- il meccanismo di riconoscimento preventivo dei crediti posseduti da parte dei servizi per l'impiego, previsto dall'art. 48 del d.lgs. 276/03, viene generalizzato a tutte le tipologie di apprendistato; per quanto detto in precedenza, nel caso dell'apprendistato per il diritto dovere tale riconoscimento ha la finalità di "scontare" la durata del contratto per una data qualifica, durata che è determinata dalla contrattazione collettiva secondo la regolamentazione toscana⁵²;

⁴⁹ Cfr. art. 48, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

⁵⁰ Si noti che con riferimento all'apprendistato per il diritto dovere l'articolo 48 del d.lgs. n. 276/03 non parla di formazione "formale", ma solo di «formazione interna o esterna».

⁵¹ L'articolazione in aree è quella contenuta nel documento tecnico approvato dalla Conferenza Stato – Regioni nella seduta del 15 gennaio 2004 relativo alla definizione degli standard formativi minimi per le competenze di base per i percorsi triennali sperimentali dell'istruzione e formazione professionale.

⁵² Invece, l'articolo 48 del decreto legislativo n. 276/03 prevede al comma 2 che il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere «ha durata non superiore a tre anni ... determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio

- per gli apprendisti minori è previsto l'accesso all'esame per il conseguimento della qualifica professionale al termine del contratto; ciò significa che si ritiene che le 240 ore annue di formazione esterna dedicate alle competenze di base previste dall'Accordo Stato-Regioni del gennaio 2004 insieme al percorso realizzato in azienda consentano di raggiungere standard formativi minimi corrispondenti a quelli dei percorsi triennali;
- infine, per gli apprendisti minori è prevista una priorità nell'assegnazione dei voucher per la partecipazione alla formazione esterna, confermando una norma già presente nel sistema territoriale per l'apprendistato.

È necessario segnalare un problema di metodo nella regolamentazione dell'apprendistato per il diritto dovere operata dalla Toscana. L'art. 48 del d.lgs. n. 276/03 richiedeva che la regolamentazione fosse emanata dalle Regioni e dalle Province Autonome d'intesa con il Ministero del lavoro e con il Ministero dell'istruzione, a sottolineare il carattere di strumento di formazione e di raccordo fra sistemi della presente tipologia di apprendistato.

Non risulta che tale intesa sia stata acquisita e presumibilmente anche per tale ragione, oltre che in attesa del completamento della regolamentazione dei percorsi dell'istruzione e formazione professionale come segnalato nella narrativa dell'atto, la Toscana è successivamente intervenuta con la deliberazione di Giunta n. 610/2005 sospendendo l'operatività dei nuovi provvedimenti e ripristinando la vigenza delle norme precedenti, ossia la legge n. 196/97 e il DPR 257/2000.

Infine, la **Provincia di Trento** è intervenuta stipulando un Protocollo d'intesa con le Parti sociali che riguarda le tre tipologie di apprendistato e pertanto comprende norme relative anche all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere.

La disciplina degli aspetti formativi dell'istituto che viene delineata si configura come uno sviluppo della sperimentazione che la Provincia ha avviato già con l'anno 2004⁵³. L'impegno di formazione formale⁵⁴ è aumentato a 320 ore annue, ma i crediti culturali e professionali, certificati dalle scuole e dai centri di formazione professionale, possono ridurre la durata e il monte ore annuo di riferimento.

Le ore di formazione formale vengono dedicate per metà all'apprendimento di competenze culturali presso gli istituti scolastici (scuole medie e istituti professionali) e per l'altra metà all'apprendimento di competenze professionali. Nell'ambito delle ore dedicate alle competenze professionali, cento ore possono essere realizzate in azienda, sulla base di progetti concordati con le scuole e i centri di formazione.

Nella nota aggiuntiva all'accordo le parti si danno atto che l'aumento a 320 ore annue dell'impegno di formazione formale sarà applicato solo dopo l'entrata in vigore della legge provinciale di disciplina dei profili formativi dell'apprendistato che è in via di preparazione. Per il maggiore onere formativo richiesto ad imprese e apprendisti rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente (l. n. 196/97 e DPR n. 257/2000) la Provincia si impegna a concedere

delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi».

⁵³ Cfr. par. 2.2 e scheda di approfondimento sulla provincia fra gli allegati.

⁵⁴ Come specificato alla precedente nota 50, l'art. 48 del d.lgs. n. 276/03 non parla di formazione "formale" nel caso dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere. Evidentemente, la Provincia ha ritenuto di estendere il concetto introdotto dalla normativa nazionale solo per l'apprendistato professionalizzante anche alla tipologia di apprendistato specifica per i minori.

contributi alle aziende. Tuttavia, anche in questo caso il Protocollo d'intesa non ha visto il coinvolgimento delle istituzioni centrali – ossia Ministero del lavoro e Ministero dell'istruzione – per il rilascio delle intese previste dall'art. 48 del d.lgs. n. 276/03. Pertanto, analogamente a quanto già avvenuto in Toscana, deve ritenersi che l' "Accordo sugli apprendistati in provincia di Trento" potrà diventare operativo solo dopo che sia intervenuta l'intesa con i ministeri citati, oltre che dopo l'approvazione della legge provinciale sulla formazione per l'apprendistato come richiamato nell'accordo stesso.

Prospetto riassuntivo degli atti e delle regolamentazioni regionali sull'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione

Regione	Atto	Contenuto della regolamentazione
P.A. Trento:	Protocollo d'intesa per gli apprendisti in provincia di Trento del 20 luglio 2005	Nell'apprendistato per il diritto dovere è prevista una formazione formale di 320 ore medie annue. I crediti culturali e professionali, certificati dalle scuole e dai centri di formazione professionale, possono ridurre la durata e il monte ore annuo di riferimento. Le ore di formazione formale vengono dedicate, per metà all'apprendimento delle competenze culturali, presso gli Istituti professionali e le scuole medie superiori, e per metà all'apprendimento delle competenze professionali. La formazione formale professionalizzante risulta così suddivisa: 36 ore trasversali più 24 ore professionalizzanti presso enti accreditati; 100 ore professionalizzanti presso enti o aziende accreditati (tutto o parte del programma formativo concordato con le scuole ed i C.F.P. può essere realizzato anche in azienda). Eventuali recuperi sui ritardi di apprendimento possono essere colmati mediante partecipazione volontaria ad offerte formative, anche personalizzate, extra orario di lavoro. La Provincia si impegna a concedere contributi in ragione dei maggiori oneri che ricadono sulle aziende impegnate in questa tipologia di apprendistato. L'elevamento delle ore di formazione formale da 240 a 320 ore annue sarà applicato dopo l'entrata in vigore della nuova legge provinciale di disciplina dei profili formativi dell'apprendistato.
Friuli Venezia Giulia:	Legge regionale n. 18/05	La Regione si impegna a disciplinare con proprio Regolamento i profili formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e d'intesa con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione
Liguria:	Protocollo di intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato del luglio 2004	Gli obiettivi e i contenuti delle sperimentazioni sull'apprendistato professionalizzante sono da considerarsi di riferimento anche per le sperimentazioni relative all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere. Tali obiettivi e contenuti saranno integrati a seguito di accordi con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione
Emilia Romagna:	Legge lavoro n. 17/05	In relazione al contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere la Regione privilegia le modalità proprie della programmazione integrata tra formazione professionale ed istruzione. La Giunta regionale, nel rispetto degli standard definiti a sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, d'intesa con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione e a seguito del processo di concertazione sociale e di collaborazione istituzionale, stabilisce gli aspetti formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.
Toscana:	Legge regionale n. 20/05 Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 22/05 DGR n. 610/05	La durata del contratto di apprendistato è definita dai contratti collettivi nazionali di lavoro. I profili formativi nell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere sono approvati dalla Giunta regionale, sentita la Commissione regionale permanente tripartita. La durata complessiva dell'attività di formazione esterna è pari a 240 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato. Le ore di formazione esterna possono essere variamente distribuite nei singoli anni nel piano formativo individuale. Per gli apprendisti in possesso di crediti formativi riconosciuti dalle province la durata della formazione esterna è proporzionalmente ridotta. La formazione esterna è riservata al conseguimento delle competenze di base che fanno riferimento a: a) area dei linguaggi; b) area tecnologica; c) area scientifica; d) area socio economica.

		<p>Alla formazione delle competenze di base provvedono i soggetti accreditati dalla Regione che garantiscono il raccordo con il percorso di formazione che l'apprendista svolge in azienda con i rispettivi tutori. Per l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione la formazione esterna è erogata con priorità nell'assegnazione di buoni individuali, da utilizzare presso agenzie formative accreditate, e con corsi professionali.</p> <p>Le modalità di erogazione della formazione aziendale sono stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro.</p> <p>Gli apprendisti che effettuano l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione al termine del contratto sostengono, presso le Province, l'esame per conseguire la qualifica corrispondente al profilo professionale.</p> <p>Nelle more dell'attuazione della riforma del sistema di istruzione, prevista dalla legge 28 marzo 2003 n. 53, continuano ad applicarsi le norme regionali sull'apprendistato in obbligo formativo precedenti.</p>
Marche:	Legge regionale n. 2/05	La Giunta regionale, sentite le Province e le associazioni dei datori e dei lavoratori, e nel rispetto dell'intesa con il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione, disciplina i profili formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere.
Sardegna:	Legge regionale n. 20/05	La Giunta regionale, entro sessanta giorni dall'approvazione della legge, sentite le Province e d'intesa con le associazioni dei datori e dei lavoratori, disciplina i profili formativi del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere.

5. LA REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Il quadro delle regolamentazioni regionali

Nell'ambito della riforma operata dal decreto legislativo n. 276/03 è evidente che l'apprendistato professionalizzante risulta essere la tipologia che più assomiglia all'istituto precedente. Infatti, è l'unica delle tre tipologie di contratto non finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio certificabile, ma alla "qualificazione" del lavoratore, da perseguire attraverso "una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali". Il passaggio dalla "qualifica", che era la finalità individuata dalla prima legge quadro sull'apprendistato (L. n. 25/1955), alla più generica "qualificazione" vuole tenere conto della nuova dimensione dello strumento, che sempre più si rivolge a giovani che hanno già acquisito un titolo secondario o anche una qualifica professionale, e che usufruiscono dello strumento per sviluppare quelle competenze utili a entrare nel mercato del lavoro⁵⁵.

Tale tipologia contrattuale è quella sulla quale si è concentrato l'interesse delle imprese, interesse che poi ha costituito una spinta per l'implementazione del decreto legislativo n. 276/03. Le ragioni di tale interesse sono molteplici; principalmente l'elevamento dell'età per l'assunzione a 29 anni e della durata dei contratti a 6 anni, la possibilità di realizzare la formazione formale all'interno dell'impresa, rappresentano elementi che aumentano la competitività di questo strumento rispetto ad altre tipologie contrattuali.

Per disciplinare l'apprendistato professionalizzante le Regioni si sono mosse lungo due direttrici principali:

- per via legislativa, ovvero definendo da subito una regolamentazione che si pone come riferimento stabile per il sistema territoriale;
- per via sperimentale, ovvero predisponendo regolamentazioni o promuovendo progetti che hanno i caratteri della sperimentality e transitorietà, ovvero che rappresentano una prima elaborazione che si vuole sottoporre a verifica per un periodo, su un numero di settori più o meno ampio, prima di riprodurla a regime.

Il gruppo di Regioni che finora ha assunto qualche deliberazione per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è numeroso (14 fra Regioni e Province Autonome): solo alcune di queste hanno però disciplinato integralmente la materia in modo da consentire l'avvio delle assunzioni, mentre in altri casi mancano i provvedimenti attuativi. Le restanti amministrazioni non hanno ancora emanato alcun atto formale, anche se in molti casi si sono aperte da tempo trattative con le Parti sociali per definire la regolamentazione.

Volendo riassumere in uno schema sintetico lo stato di avanzamento al 31 dicembre 2005 delle diverse amministrazioni territoriali rispetto all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante potrebbero essere individuate quattro situazioni:

⁵⁵ L'articolo 16 della legge n. 196/97 per primo ha introdotto la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato anche con giovani con titolo di studio post-obbligo o qualifica idonei, pur salvaguardano la finalità dell'apprendistato definita dalla legge quadro n. 25/1955, ossia il conseguimento di una qualifica.

<i>1. Regioni che hanno varato leggi di regolamentazione</i>	Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Puglia, Sicilia, Sardegna
<i>2. Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali tramite atti amministrativi</i>	Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia di Trento, Veneto, Liguria, Umbria, Lazio, Abruzzo
<i>3. Regioni che hanno aperto il confronto con le Parti sociali su una proposta di regolamentazione</i>	Piemonte, Provincia di Bolzano, Molise, Campania, Basilicata
<i>4. Regioni in cui non risultano passi verso la regolamentazione dell'apprendistato</i>	Calabria

Una delle motivazioni che viene, da più parti, individuata come causa della lenta attuazione dell'apprendistato professionalizzante è la numerosità dei soggetti coinvolti nella regolamentazione (il legislatore nazionale, la Regione che ha competenza in ambito formativo e le parti sociali). L'articolo 49 del d.lgs. n. 276/03 stabilisce, infatti, che le Regioni, "d'intesa" con le parti sociali, definiscano i profili formativi. Di fatto, la norma opera un rinvio della progettazione e approvazione di profili formativi ad una negoziazione fra parti le cui finalità spesso non coincidono. Oltre tutto, la definizione dei profili formativi, intesi come obiettivi formativi da acquisire nell'ambito del rapporto di apprendistato in relazione a specifiche figure professionali e standard, è un aspetto complesso. Basti pensare che la precedente normativa aveva individuato una apposita Commissione Nazionale cui era affidata la definizione dei contenuti formativi per l'apprendistato, che si avvaleva di esperti dei diversi settori produttivi.

In un contesto regolamentare rimesso alle Regioni e non ancora ben definito, le parti coinvolte hanno, talvolta, sovrapposto i loro ruoli: è successo, ad esempio, nel settore commercio, dove nel luglio 2004 è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro che ha provveduto a regolamentare l'apprendistato professionalizzante. Come specificato dalla Circolare n. 40/04, tale regolamentazione risultava inapplicabile in mancanza delle discipline regionali. Per rimediare alla situazione di stallo, è intervenuto nel maggio 2005 il legislatore nazionale, introducendo nel decreto cosiddetto di "competitività"⁵⁶ il comma 5bis dell'art. 49 che affida alla contrattazione collettiva nazionale la definizione dei profili formativi in via sussidiaria, e cioè in attesa della loro definizione da parte della Regione attraverso apposita legge regionale.

Da maggio sono sempre più numerosi gli accordi intervenuti fra le parti in sede di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre le Regioni procedono alla definizione della regolamentazione. Pertanto, il panorama dell'attuazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio deve considerare sia l'operato dei soggetti istituzionali locali che le discipline pattizie degli accordi e dei contratti collettivi nazionali. Il presente rapporto ha come campo di analisi solo gli atti regionali.

⁵⁶ Si tratta del decreto legge n. 35 del 2005 recante "Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale", trasformato nella legge n. 80 del 14 maggio 2005.

2. Le regolamentazioni regionali emanate sulla base di provvedimenti legislativi

A distanza di più di due anni⁵⁷ dall'approvazione del d.lgs. n. 276/03 e dopo che la legge n. 80/05 ha definitivamente chiarito che la regolamentazione regionale necessita di una norma avente valore di legge, sette Regioni hanno provveduto in tal senso e, di queste, tre lo avevano già fatto prima dell'approvazione del cosiddetto "decreto competitività"⁵⁸. L'estensione di tali interventi regolamentari è alquanto disomogenea: in alcuni casi è stato solo operato un rinvio per definire la regolamentazione con strumenti amministrativi più "rapidi" e flessibili rispetto al provvedimento legislativo.

Almeno altri quattro provvedimenti legislativi sembrano in dirittura d'arrivo – quelli delle Regioni Basilicata, Lazio, Lombardia e della Provincia di Trento –, ma l'elemento significativo da registrare è la difficoltà con cui il processo di implementazione della norma sta avvenendo: al ritardo già segnalato deve aggiungersi il fatto che su tre delle norme regionali approvate pesa un ricorso di legittimità avanzato dal Governo⁵⁹.

Si può dire che la prima regione ad avviare il processo di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante sia stata la **Sicilia**, che già nel 2004 aveva approvato (l. r. 15/04, art. 37) una delega all'Assessore al lavoro e alla formazione per la definizione di tutti gli adempimenti applicativi del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. Tale norma consentiva la formalizzazione con Determina Assessorile di un precedente Protocollo d'intesa siglato fra Regione e parti sociali, che preannunciava l'avvio di sperimentazioni di durata triennale sulle tre tipologie di apprendistato, in vista delle quali venivano stabiliti alcuni principi. Un gruppo tecnico composto da Regione e Parti sociali aveva il compito di definire gli ulteriori elementi per l'attuazione delle sperimentazioni e, in particolare, i contenuti formativi, le modalità di attuazione della formazione formale in strutture esterne tramite voucher o anche all'interno dell'impresa, gli interventi per i tutor aziendali. La costituzione del gruppo tecnico è avvenuta solo a dicembre 2005, per cui può dirsi che il processo di regolamentazione sia stato solo avviato.

Pertanto, la prima regione che ha emanato una legge regionale sull'apprendistato professionalizzante, che ha poi trovato attuazione in un successivo regolamento, è la Regione **Marche** (l.r. n. 2/2005).

La legge "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" ha solo dato il via al progetto regolamentare, affidandone il compito alla Giunta. Il provvedimento infatti dedica all'apprendistato un solo articolo (art. 17) di quattro commi: ogni comma contiene il rimando alla Giunta per la regolamentazione di una delle tre tipologie di apprendistato; il quarto comma esplicita le modalità di attuazione della formazione "teorica", che deve svolgersi secondo le modalità individuate dalla contrattazione collettiva e comunque prevalentemente all'esterno dell'azienda. Quest'ultima previsione in particolare, giudicata

⁵⁷ Il riferimento ultimo per la predisposizione del presente monitoraggio sono gli atti emanati entro il 31 dicembre 2005.

⁵⁸ Cfr. nota 56.

⁵⁹ Si tratta delle leggi emanate dalle Regioni Toscana, Marche e Puglia.

non in linea con le indicazioni del d.lgs. n. 276/03⁶⁰ anche se ripresa poi in altre norme regionali⁶¹, è stata impugnata dal Governo presso la Corte Costituzionale.

Già in precedenza la Regione Marche si era distinta per aver iniziato una regolamentazione sperimentale dell'apprendistato professionalizzante, recependo con DGR n. 1372 del 16/11/2004 la disciplina contrattuale dell'istituto definita dai CCNL dei settori terziario, distribuzione e servizi e distribuzione cooperativa. La norma regionale attiva, parallelamente alla sperimentazione, un percorso più istituzionale, volto alla definizione di una regolamentazione propria della Regione, che ha comunque mutuato elementi importanti dalla disciplina contrattuale del terziario.

Il processo regolamentare nelle Marche, che si è concentrato sull'implementazione del solo apprendistato professionalizzante, ha avuto successivamente un percorso più lungo, visto che i relativi provvedimenti attuativi sono intervenuti solo a partire da agosto. Infatti, a luglio 2005 è stato siglato il Protocollo d'intesa con le Parti sociali, poi recepito con deliberazione di Giunta n. 976 del 2005 che contiene la regolamentazione degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante, mentre la successiva DGR n. 1113 ha approvato i profili formativi per i settori metalmeccanico, edile, terziario, turismo, tessile e bancario. Nella regolamentazione è contenuta anche la specificazione delle modalità per l'implementazione del Repertorio dei profili approvati.

La Regione riconosce, come soggetti titolati ad erogare la formazione formale, le strutture formative accreditate, oppure le imprese, distinte in: imprese con "capacità formativa" e "imprese formative". Le imprese con "capacità formativa interna" sono abilitate all'erogazione della formazione formale nel rispetto dei limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione regionale, ossia 40 ore per il I anno e 50 ore per il II anno. I requisiti minimi per il riconoscimento di tale capacità riguardano: l'utilizzo per la docenza di risorse umane idonee al trasferimento di competenze, definite con riferimento al titolo di studio e agli anni di esperienza professionale; la disponibilità di locali idonei, distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione; la presenza di tutor aziendali che abbiano frequentato le apposite attività formative della durata di 12 ore. Le imprese interessate a tale riconoscimento presentano domanda alla Provincia, che verifica almeno il 20% dei casi e quindi iscrive le imprese in un albo a durata triennale.

Le "imprese formative" sono invece quelle accreditate come strutture formative dalla Regione per la macrotipologia "formazione continua"; esse possono erogare interamente la formazione formale all'interno, anche per apprendisti assunti da altri datori di lavoro dello stesso gruppo di imprese. Sia per le imprese formative accreditate che per quelle con capacità formativa la Regione riconosce un contributo alle spese per la formazione fino a Euro 3,50 ora/allievo.

L'assunzione di un apprendista è subordinata al rilascio del parere di conformità del piano formativo individuale ai profili regolamentati; tale parere è rilasciato dagli enti bilaterali, ove previsto dalla contrattazione collettiva e nel caso siano presenti in Regione, oppure dalle Province. In questo modo la Regione Marche, per prima, recupera una procedura di autorizzazione all'assunzione, abrogata dallo stesso d. lgs. n. 276/03 e poi re-introdotta nell'ambito del CCNL per il settore terziario. La Regione afferma il carattere comunque

⁶⁰ Il Governo ha ecepito che l'indicazione di realizzare prevalentemente all'esterno la formazione forale costituisca una limitazione dell'attribuzione alla contrattazione collettiva della facoltà di determinazione l'articolazione della formazione. Cfr. art. 49, comma 5, lettera b), del d.lgs. n. 276/03.

⁶¹ Si tratta delle leggi regionali della Puglia (l. r. n. 13/2005) e della Sardegna (l. r. n. 20/2005).

sperimentale della regolamentazione che, dopo un periodo di 18 mesi, deve essere sottoposta a verifica per effettuare gli eventuali correttivi dovuti.

Parallelamente alle Marche, anche la Regione **Toscana** approvava tra gennaio e febbraio 2005 una legge regionale in materia di apprendistato. La legge delle Marche – e, come si vedrà poi, anche quelle dell'Emilia Romagna e del Friuli Venezia Giulia - appartiene alla “nuova generazione” di leggi sul lavoro, quella che si è originata su impulso dell’approvazione a livello nazionale della legge n. 30/2003 e del relativo d.lgs. n. 276/03; la legge toscana, invece, viene concepita come emendamento ad un precedente provvedimento⁶², anche se le modifiche tengono conto delle esigenze poste dal mutato quadro normativo nazionale.

Nella legge regionale sono contenuti due articoli che riguardano l’apprendistato, che specificano le finalità della formazione per apprendisti e definiscono il successivo percorso di regolamentazione. Infatti, subito dopo aver approvato la legge, la Regione Toscana approva anche il relativo regolamento (Deliberazione del Presidente della Giunta n. 22/R del 2005), sempre a modifica del precedente Regolamento del testo di legge n. 32/2002, che introduce un titolo VI recante “Disposizioni in materia di formazione per l’apprendistato”.

La regolamentazione toscana per prima si muove sulle tre tipologie di apprendistato, individuando alcune norme trasversali (sul piano formativo individuale, il tutor aziendale, la certificazione dell’attività formativa e il riconoscimento dei crediti in ingresso e per la prosecuzione in altri percorsi, il ruolo delle Province e dei servizi per l’impiego) ed altre specifiche su ciascuna fattispecie contrattuale. Pertanto, il regolamento definisce una disciplina ampia della materia, che consente di dare avvio all’apprendistato professionalizzante con la Deliberazione di Giunta n. 427/2005, che individua i profili formativi di riferimento nel Repertorio regionale e specifica le modalità per l’aggiornamento dello stesso, stabilisce le modalità di erogazione dell’offerta di formazione esterna e di registrazione della formazione sul Libretto formativo.

Il modello toscano sostanzialmente conferma gli elementi centrali del sistema di formazione esterna consolidatosi per l’attuazione della legge n. 196/97, con particolare riferimento al ruolo dei servizi per l’impiego. Essi sono l’elemento centrale del sistema di apprendistato, in quanto collaborano con l’impresa per la predisposizione del piano formativo individuale, informano imprese e apprendisti sull’offerta formativa del territorio e provvedono poi alla certificazione dei risultati della formazione.

Il piano formativo individuale descrive il percorso formativo dell’apprendista sia interno che esterno all’azienda e deve essere riferito ad uno dei profili rientranti nel Repertorio regionale dei profili professionali. Considerata la varietà delle qualifiche per i vari settori economici, la Regione definisce una procedura per il caso in cui nel Repertorio manchi un profilo adeguato: se esiste un profilo simile, il piano formativo farà riferimento ai contenuti del profilo o dei profili professionali più aderenti e l’azienda trasmetterà alla Regione il piano formativo; se nel Repertorio non esiste alcun profilo, neanche simile, in questo caso il contratto di apprendistato può comunque essere avviato e l’azienda provvede a formulare la proposta dell’istituzione di un nuovo profilo professionale alla Regione, che la approva entro sessanta giorni.

La formazione formale deve essere pari a 120 ore annue; la Toscana è l’unica amministrazione ad aver previsto la riduzione di tale impegno a 80 ore annue nel caso di

⁶² Legge n. 32 del 2002, “Testo unico della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”.

giovani con diploma o laurea coerente⁶³. Tale formazione viene erogata secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva; le imprese accreditate come strutture formative possono erogare la formazione formale all'interno. La formazione esterna all'impresa viene erogata generalmente attraverso il rilascio di voucher formativi all'apprendista per il primo anno, e di norma con modalità e-learning a partire dal secondo anno.

La legge dell'**Emilia Romagna** ha avuto un lungo iter per l'approvazione. Già nella precedente legislatura regionale era stato approvato un progetto di legge, rispetto al quale non si era riusciti a trovare il necessario consenso nell'ambito del Consiglio. Con la nuova Giunta il progetto di legge è stato ripresentato, con alcune modifiche, e trasformato in legge nel luglio 2005.

La legge regionale n. 17 del 2005 dedica il capo V all'apprendistato definendo, negli articoli dal 27 al 31, alcuni principi fondamentali in relazione all'istituto in generale e alle tre tipologie, e individuando le successive modalità di regolamentazione. Rispetto alle norme regionali precedentemente emanate, il provvedimento dell'Emilia Romagna introduce già nella legge elementi specifici, che devono valere come linee direttrici per le successive disposizioni: l'inquadramento dell'apprendistato nel Sistema Regionale delle Qualifiche⁶⁴, che diventa il riferimento per i percorsi di formazione; la previsione di un ruolo di monitoraggio e valutazione del sistema affidato agli enti bilaterali; la partecipazione regionale agli oneri per la formazione sostenuti dalle imprese; la collaborazione con i soggetti istituzionalmente competenti ai fini del controllo.

A stretto giro di posta, nel settembre 2005 è intervenuto un primo provvedimento di attuazione dell'apprendistato professionalizzante, approvato con delibera di Giunta n. 1256/2005, che ha dato il via alle assunzioni. Il provvedimento stabilisce: i contenuti del piano formativo individuale, le modalità di comunicazione delle assunzioni ai servizi per l'impiego, le possibilità di accesso alle forme di sostegno e contribuzione per la realizzazione dell'offerta formativa per apprendisti esterna all'azienda. Tali disposizioni sono state ulteriormente precisate in un provvedimento emanato a dicembre 2005, reso necessario anche alla luce della risposta all'interpello al Ministero del lavoro promosso dall'Unionapi regionale⁶⁵, sulla possibilità di applicare l'apprendistato professionalizzante nei settori per i quali manchi un accordo a livello nazionale per le parti di competenze della contrattazione.

La DGR n. 2183 del 2005 chiarisce il ruolo della Regione in relazione alla formazione per l'apprendistato professionalizzante, delineando un approccio del tutto singolare nel panorama italiano delle regolamentazioni o delle sperimentazioni fino ad ora avviate dalle Regioni. Infatti, l'istituzione territoriale, sulla base dell'analisi delle disposizioni nazionali e alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 50/2005, ritiene di iscriverne il proprio ruolo nello svolgimento delle seguenti funzioni:

⁶³ In realtà l'articolo 49 del d.lgs. n. 276/03 fa riferimento ad «almeno centoventi ore per anno», non lasciando spazio alla possibilità di riduzioni. Cfr. articolo 49, comma 5, lettera a), del decreto legislativo n. 276/03.

⁶⁴ Il sistema Regionale delle Qualifiche è uno strumento di dialogo tra i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro perché consente di misurare, capitalizzare e spendere i risultati di un qualunque processo di apprendimento. Esso utilizza qualifiche articolate in unità di competenze come codice di comunicazione. Per un approfondimento si vedano i seguenti atti emanati dalla Regione: DGR n. 936 del 2004; DGR n. 2212 del 10/11/2004; DGR n. 788 del 23/05/05; DGR n. 265 del 14/02/05; DGR n. 1434 del 12/09/05; DGR n. 1476 del 19/09/05.

⁶⁵ Lettera della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro del 14 ottobre 2005, prot. n. 2464.

- predisposizione dell'offerta formativa "esterna", realizzata attraverso "cataloghi" costruiti in attuazione di quanto previsto dal sistema regionale delle qualifiche e rivolti anche agli apprendisti assunti ancora con legge n. 196/97 in attesa del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- assegnazione di contributi finanziari all'attuazione della sola formazione "esterna" sulla base di priorità e risorse disponibili;
- definizione del sistema degli attuatori, rappresentato da soggetti formativi specificamente accreditati o autorizzati dalla Regione;
- individuazione dei titoli conseguibili, costituiti dai "Certificati di competenza" e dalle "Qualifiche".

Pertanto, la formazione formale attuata mediante una specifica progettazione in un ambiente formativo adeguato, verificabile e certificabile, può essere realizzata anche nel luogo di lavoro dell'apprendista purché in situazione distinta da quella finalizzata prioritariamente alla produzione di beni o servizi. L'impresa stessa sceglie dove realizzare la formazione formale, senza alcun vincolo sul possesso di requisiti di "capacità formativa", e sostiene il costo per l'erogazione di tale formazione. Solo nel caso in cui l'impresa faccia ricorso ad attività formative presenti nel Catalogo regionale potrà ricevere un contributo alle spese sostenute da parte della Regione.

Anche la normativa del **Friuli Venezia Giulia** è stata approvata nell'agosto 2005 ma, contrariamente a quella dell'Emilia Romagna, il provvedimento legislativo per lo più contiene un rimando a successivi atti che definiranno la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato. Infatti, le norme sull'apprendistato sono contenute in un provvedimento ampio di riforma del mercato del lavoro, che dedica il capo I del Titolo V a "Lavoro e formazione"; in questo ambito due articoli riguardano l'apprendistato (artt. 61 e 62). Sulla scia delle norme precedenti, il provvedimento trasferisce alla Giunta regionale la competenza regolamentare, definendo alcuni principi fondamentali relativamente a: la definizione della formazione formale, il contenuto del piano formativo individuale, il ruolo del tutor aziendale, norme relative alla collaborazione ai fini del controllo e alla partecipazione fra pubblico e privato per il finanziamento della formazione.

Il successivo regolamento attuativo, emanato a novembre 2005, è dedicato esclusivamente all'apprendistato professionalizzante e definisce le norme che consentono di avviare le assunzioni e il sistema della formazione e reca in allegato le linee guida per la costruzione del Repertorio regionale dei profili formativi, il format per la predisposizione del piano formativo individuale e le modalità di predisposizione, il format per la dichiarazione di capacità formativa da parte dell'azienda, le modalità per l'erogazione della formazione in e-learning e di certificazione della formazione e riconoscimento dei crediti.

La definizione di formazione formale non si discosta da quelle delle altre Regioni e la capacità formativa dell'impresa, che determina la possibilità di realizzare all'interno solo la formazione formale per l'acquisizione di competenze tecnico professionali (max 78 ore annue), è subordinata al possesso di requisiti quali: dimensione minima di 5 addetti; presenza di personale aziendale in possesso di almeno due anni di esperienza documentata come docente oppure in possesso di diploma di scuola media superiore (o di una qualifica professionale) e di un'esperienza lavorativa adeguata di almeno tre anni; presenza di un tutore aziendale in possesso di uno specifico Attestato rilasciato dalla Regione al termine dei percorsi formativi di 16 ore previsti per tale figura; disponibilità di spazi distinti rispetto ai locali destinati alla produzione di beni e servizi, in regola con la normativa vigente in materia

di igiene e sicurezza, e forniti delle strumentazioni e attrezzature adeguate al piano formativo individuale. La formazione formale per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, prevista in 44 ore annue, è necessariamente esterna all'azienda ed erogata da agenzie formative accreditate.

Il piano formativo individuale rappresenta la descrizione del percorso di formazione formale e non formale, esterno e interno all'impresa, che l'apprendista deve seguire per tutta la durata del contratto per conseguire gli obiettivi definiti dal profilo formativo regolamentato ed è predisposto dall'impresa con il supporto tecnico di uno dei seguenti soggetti: a) organismi bilaterali; b) enti di formazione accreditati per la formazione nell'ambito del contratto di apprendistato; c) Centri per l'impiego. Per quanto riguarda il Repertorio dei profili, in attesa della definizione di quello nazionale la Regione recupera il Repertorio che era già stato elaborato per il sistema di formazione esterna e sul quale era basato un modello a catalogo dell'offerta che ha raggiunto nel 2004 la percentuale più alta di apprendisti in Italia (con l'esclusione della provincia di Bolzano – cfr. tab. 11).

Se si esclude il caso della Sicilia precedentemente illustrato, in effetti la prima Regione meridionale che ha varato una regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante con provvedimento legislativo è la **Puglia**, che a novembre 2005 ha approvato la legge regionale n. 13. Quello della Puglia è il primo provvedimento legislativo ad essere interamente dedicato alla disciplina dell'apprendistato (altri sono in via di preparazione⁶⁶) e nei tredici articoli di cui è composto regola la formazione per gli apprendisti, con rinvii a successivi provvedimenti molto limitati.

La norma, infatti, definisce le modalità per l'approvazione dei profili formativi, il contenuto del piano formativo individuale, il ruolo del tutor aziendale, le modalità per la certificazione, la strutturazione dell'offerta regionale ed il suo finanziamento, le modalità di monitoraggio del sistema. In modo del tutto originale rispetto ai provvedimenti precedenti delle altre Regioni, il dispositivo della Puglia entra anche nel merito della durata della formazione formale, stabilendo un numero crescente di ore all'aumentare della durata del contratto di apprendistato, tanto che i contratti che durano più di cinque anni comportano un impegno complessivo di formazione formale di 891 ore. Infatti, il d.lgs. n. 276/03 si è limitato a porre un limite minimo di ore («almeno centoventi ore per anno», cfr. art. 49, comma 5, lett a)), anche se nessuna Regione ha avuto finora la possibilità di aumentare tale volume minimo di formazione. La modulazione della durata della formazione in ragione crescente all'aumentare della durata del contratto è una forma di disincentivo al protrarsi dell'apprendistato; sulla stessa linea si muove l'introduzione di incentivi alla trasformazione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, che pure sono previsti dalla legge della Puglia.

Le legge contiene numerosi rinvii ai contratti collettivi, sia per la definizione dei profili formativi, che per le modalità di svolgimento della formazione, che comunque deve svolgersi prevalentemente all'esterno dell'impresa. Ai servizi per l'impiego è affidato il ruolo di verificare la coerenza dei piani formativi individuali con i profili regolamentati e di procedere all'accertamento annuale dei risultati della formazione: nel caso in cui l'accertamento delle conoscenze e delle competenze abbia esito negativo, i Centri territoriali per l'impiego inviano apposita comunicazione all'Istituto nazionale della previdenza sociale, ai Servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro, nonché alla Regione.

⁶⁶ Si tratta di disegni di legge ancora in bozza, sui quali è aperto il confronto con le Parti sociali, delle Regioni Piemonte, Lazio e Basilicata e delle due Province Autonome di Bolzano e Trento.

I rimandi a successivi provvedimenti riguardano la definizione dei profili di riferimento per la formazione e del format per la predisposizione del piano formativo individuale.

Infine, nei primi giorni di dicembre 2005 è stata approvata la legge regionale “Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro” della **Sardegna** che, almeno per l'unico articolo relativo all'apprendistato (art. 38, L.R. n. 20/2005), riproduce le previsioni della legge marchigiana. In sostanza, la norma opera una delega alla Giunta per la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato, definendo solo il principio generale che nell'apprendistato professionalizzante la formazione “teorica” avvenga prevalentemente all'esterno dell'azienda. Al momento della stesura del presente testo non sono ancora stati emanati atti di regolamentazione.

3. Le regolamentazioni transitorie e le sperimentazioni regionali⁶⁷

Il comma *5bis* dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03 ha introdotto due sostanziali modifiche alla normativa sull'apprendistato professionalizzante. La prima modifica riguarda la competenza dei soggetti designati alla definizione dei profili formativi, che passa dalle Regioni alle parti sociali. Tale modifica è, chiaramente, transitoria e da ritenersi valida in attesa che la Regione provveda a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante. La seconda modifica, invece, assume una valenza definitiva e stabilisce che le Regioni debbano provvedere alla regolamentazione dell'istituto attraverso apposita legge regionale, contrariamente a quanto recitato dall'originario art. 49, nel quale non veniva specificato lo strumento normativo attraverso il quale le Regioni dovessero disciplinare l'apprendistato.

Prima della definizione del comma *5bis*, tuttavia, alcune Regioni avevano già varato provvedimenti amministrativi finalizzati all'avvio di sperimentazioni per l'apprendistato professionalizzante. Tali sperimentazioni, inaugurate alla fine del 2004 con quella della Regione Marche limitata al settore terziario, poggiavano sulla possibilità prevista dalla Circolare n. 40/04 di deliberare in sede di Giunta regionale la regolamentazione dei profili formativi, senza dover necessariamente ricorrere allo strumento della legge regionale. Tuttavia, alla scelta di definire comunque “sperimentale” la regolamentazione così emanata non è estranea la convinzione che per una regolamentazione “ordinaria” fosse necessario un atto approvato dai Consigli regionali⁶⁸.

Per le Regioni Marche e Umbria, cui si è aggiunta poi la Lombardia, si è trattato di sperimentazioni circoscritte generalmente ad un unico settore produttivo, quello del terziario, distribuzione e servizi, le cui parti sociali hanno per prime adeguato il CCNL alla nuova normativa dell'apprendistato; le Regioni Veneto, Abruzzo, Liguria e Valle d'Aosta e la Provincia di Trento hanno invece regolamentato l'apprendistato avviando fasi attuative che, seppur sperimentali, tuttavia riguardano tutti i settori produttivi già disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

⁶⁷ Per una corretta attribuzione del presente paragrafo, si specifica che Barbara Foschi è autrice delle analisi sulle Regioni Veneto, Abruzzo, Liguria, Lombardia e Basilicata e del Quadro sinottico finale, mentre a Sandra D'Agostino sono da attribuire le analisi sulle Regioni Marche, Lazio, Umbria, Valle d'Aosta e Provincia di Trento.

⁶⁸ Nel senso di attribuire solo ai Consigli regionali la possibilità di emanare una regolamentazione a partire da una legge nazionale si esprimono anche alcuni Statuti regionali.

La Regione **Veneto** a gennaio 2005 ha deliberato i primi indirizzi operativi per una regolamentazione sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante, entrata in vigore a partire dal 4 aprile 2005. Eccetto qualche piccola modifica sopraggiunta in seguito, inerente aspetti tecnici relativi alla comunicazione dell'assunzione dell'apprendista, la regolamentazione è stata completamente definita nell'ambito della DGR n. 197/2005, dando risposta univoca agli aspetti innovativi introdotti dal d.lgs. n. 276/03 che presentavano maggiori criticità.

La regolamentazione veneta, infatti, stabilisce la durata, le modalità di erogazione e le caratteristiche della formazione formale che, per essere definita tale, deve possedere i seguenti requisiti:

- deve essere svolta in ambienti organizzati e strutturati;
- deve essere assistita da figure professionali competenti;
- deve essere esplicitamente progettata in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- deve essere intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende;
- deve avere esiti verificabili e certificabili

La formazione formale può essere svolta anche all'interno dell'azienda, purché questa possieda "capacità formativa", espressa dalla presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate, locali idonei per lo svolgimento della formazione. Tali requisiti sono stati precisati in un insieme di indicatori e parametri associati a valori di soglia, differenziati in relazione alla tipologia di competenze da trasmettere. Qualora l'azienda abbia capacità formativa per le competenze professionalizzanti, sarà tenuta ad erogare il modulo professionalizzante della durata di 70 ore all'interno dell'azienda con costi a proprio carico; nel caso in cui l'azienda abbia anche capacità formativa per le competenze trasversali, potrà scegliere se realizzare il modulo trasversale all'interno oppure ricorrere alla formazione esterna a catalogo.

La capacità formativa deve essere dichiarata dall'azienda con una autocertificazione.

Il piano formativo individuale, allegato al contratto di lavoro e comunicato ai competenti servizi provinciali, dovrà contenere l'intero percorso formativo dell'apprendista con l'indicazione degli obiettivi formativi da conseguire, dell'articolazione della formazione formale e l'eventuale allegata dichiarazione di capacità formativa. Al piano formativo individuale dovrà seguire un piano formativo individuale di dettaglio redatto dal datore di lavoro.

I profili formativi a cui fare riferimento per l'assunzione dell'apprendista e per la redazione del piano formativo individuale sono stati emanati dalla Regione attraverso apposita Direttiva⁶⁹ e ulteriormente specificati nel Catalogo dell'offerta formativa. La Regione rimanda alla negoziazione con le Parti Sociali la definizione delle modalità per la valutazione, certificazione e registrazione sul libretto formativo del cittadino della formazione effettuata dagli apprendisti.

Il modello veneto prevede che le Province selezionino gli apprendisti tramite l'approvazione di graduatorie mensili che comprendono gli apprendisti assunti nei due mesi precedenti. Entro 60 giorni dalla pubblicazione della prima graduatoria utile, il datore di lavoro compila, insieme all'apprendista ed avvalendosi anche del supporto di organismi preposti alle azioni di

⁶⁹ Si tratta della Direttiva 2005, n. 1967 del 2004 così come modificata con DGR n. 2625/04.

accompagnamento (attraverso un voucher di accompagnamento), il piano formativo individuale di dettaglio e lo trasmette alla Provincia competente o ad Enti/Organismi bilaterali competenti per territorio. La compilazione avviene attraverso il portale dedicato⁷⁰ ed è obbligatoria per tutti i beneficiari del voucher di accompagnamento e, in ogni caso, per tutti gli apprendisti assunti ex art. 49 d.lgs. n. 276/03.

In merito al tutor aziendale, la normativa veneta non introduce novità rispetto alla regolamentazione precedente, confermando che gli obiettivi della formazione, fissata in non meno di 12 ore, sono quelli stabiliti dal DM del 28.02.2000.

La Regione **Abruzzo** a febbraio 2005 ha sottoscritto con le parti sociali un accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante. Sulla base dell'accordo, a giugno 2005 sono stati approvati dalla Giunta regionale gli indirizzi operativi, che fissano la decorrenza della nuova regolamentazione a partire dal primo luglio 2005.

La regolamentazione definita dalla Regione Abruzzo non si discosta molto da quella veneta sotto diversi punti di vista. Infatti, nello stesso modo vengono sciolti i nodi critici relativi alla definizione, durata, contenuti e modalità di realizzazione della formazione formale. Anche in questo caso, la capacità formativa dell'azienda è legata al possesso di requisiti - che deve essere dichiarato dalla stessa impresa - quali la disponibilità di personale idoneo a trasmettere competenze, di locali e attrezzature idonee, di un tutor con le competenze previste dal DM del 28.02.2000. Come nel caso del Veneto, tali requisiti sono stati ulteriormente specificati in indicatori, parametri e livelli di soglia.

Pressoché identiche risultano anche le modalità di finanziamento e di valutazione della formazione.

La Regione Abruzzo, tuttavia, definisce una normativa attuativa che presenta aspetti tipici in relazione alla specificazione dei profili e dei contenuti. In questo caso infatti viene recuperato il lavoro svolto precedentemente nell'ambito delle esperienze di formazione esterna per l'apprendistato e vengono adottati quali profili formativi quelli già definiti come riferimento per gli interventi regionali di formazione esterna ex l. n. 196/97, oltre che quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ex DM 179/99. Inoltre, la Regione stabilisce che la formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali debba avvenire necessariamente all'esterno dell'azienda, nell'ambito di percorsi di almeno 40 ore annue. Le ulteriori 80 ore annue dedicate alle competenze tecnico professionali possono essere realizzate dalle imprese che abbiano capacità formativa. Per le aziende non dotate di capacità formativa, è possibile la stipula di convenzioni con strutture formative riconosciute, oppure associazioni datoriali e enti bilaterali. Alla comunicazione di assunzione inviata ai servizi per l'impiego deve essere allegata copia del piano formativo individuale, con la dichiarazione del possesso della capacità formativa o l'eventuale convenzione con altre strutture per la realizzazione della formazione formale.

La Regione **Liguria** già a luglio 2004 aveva sottoscritto un accordo con le parti sociali contenente una serie di principi direttivi per la definizione della successiva regolamentazione e l'impegno alla realizzazione di una sperimentazione. A dicembre 2004 è stato varato il progetto "Sperimentazione apprendistato professionalizzante", cofinanziato dal Ministero del lavoro nell'ambito del PON.

Il progetto, di durata triennale, è accompagnato dalle linee di indirizzo che definiscono il complesso delle norme attuative dell'apprendistato professionalizzante nel territorio ligure.

⁷⁰ www.apprendiveneto.it

Secondo il modello derivante da tale impostazione, la formazione formale viene suddivisa in formazione di base/trasversale e formazione tecnico-professionale. Entrambe le tipologie di formazione possono essere erogate da sedi formative accreditate per l'erogazione di interventi di formazione continua e permanente; la seconda tipologia, inoltre, può essere erogata da imprese singole, associate, anche in forma cooperativa, comprendendo gli studi professionali e le associazioni dei datori e prestatori di lavoro.

Le imprese che intendono partecipare alla sperimentazione devono inviare richiesta ad uno sportello aperto presso la Regione, con la specifica del piano formativo individuale generale proposto e l'eventuale autocertificazione della disponibilità, anche attraverso la convenzione con altri soggetti, della capacità formativa per realizzare la parte di formazione formale (72 ore) dedicata alle competenze tecnico-professionali, capacità formativa espressa dalla disponibilità di locali, attrezzature e macchinari adeguati ai profili formativi e conformi alle normative vigenti, di docenti esperti nei contenuti previsti per i profili formativi, di tutor aziendali in possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia. Il piano formativo individuale dovrà essere coerente con i profili formativi standardizzati dalla Regione, definiti nell'ambito degli interventi precedenti di formazione per l'apprendistato, che sono relativi ai seguenti macrosettori: lavori d'ufficio, grafica ed informatica; edilizia; lavorazioni meccaniche ed impiantistica; servizi alla persona; ristorazione, alimentazione e distribuzione; distribuzione no food. In aggiunta, le imprese possono far riferimento ai profili formativi definiti nell'ambito delle indagini sui fabbisogni promosse dalle parti sociali o dalla Commissione Nazionale sui Contenuti ex DM n. 179/99.

Ogni mese la Regione, tramite apposita commissione di valutazione, verifica la coerenza del piano formativo proposto rispetto ai profili standardizzati dalla Regione e quindi autorizza l'assunzione e la partecipazione alla sperimentazione nei limiti delle risorse disponibili. A questo punto entra in gioco una struttura formativa che nell'ambito della sperimentazione svolge un ruolo di coordinamento e di supporto alle imprese. Tale struttura assiste le imprese nella predisposizione del piano formativo individuale di dettaglio, che contiene la specificazione del percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista. In particolare, la struttura di servizio alle imprese ha il compito di favorire la strutturazione di percorsi non formali, definiti a partire dalle esigenze delle aziende e che si svolgono all'interno dell'azienda.

Il modello ligure individua due distinte modalità di certificazione della avvenuta formazione. La prima è l'attestazione di partecipazione, che viene predisposta ogni anno e si limita a riportare il numero di ore di formazione frequentate dall'apprendista. La certificazione delle competenze, invece, avviene al termine di ogni anno contrattuale ed è elaborata congiuntamente dal tutor formativo e dal tutor aziendale coerentemente con il piano formativo individuale generale e di dettaglio. Entrambe le modalità di certificazione vengono rilasciate dal soggetto attuatore del progetto.

La formazione del tutor aziendale è fissata in 12 ore, da integrare con un successivo percorso di sei ore per i tutor che ottengono un incarico successivo al primo. Il percorso formativo del tutor si articola in tre moduli, dedicati rispettivamente alle competenze relazionali, ai contenuti normativi dei contratti di apprendistato, alla predisposizione del piano formativo individuale.

Accanto alle tre sperimentazioni descritte, che più che come interventi progettuali di portata limitata si configurano piuttosto come regolamentazioni transitorie e sperimentali dell'apprendistato professionalizzante, nel corso del 2005 sono stati stipulati numerosi Protocolli d'intesa fra Regioni e parti sociali per la successiva disciplina della materia. Tali

Protocolli, siglati in particolare all'inizio del 2005, solo in alcuni casi hanno avuto successiva attuazione⁷¹: infatti, dopo l'approvazione della legge n. 80/2005 alcune amministrazioni hanno ritenuto di dover procedere esclusivamente a partire dall'emanazione di provvedimenti legislativi. In altri casi, i Protocolli hanno trovato successiva definizione in accordi su settori specifici e in particolare per il settore del terziario, distribuzione e servizi.

La prima Regione ad aprire la strada all'avvio di sperimentazioni circoscritte a specifici settori è stata la Regione **Marche**, che nel novembre 2004 ha stipulato un accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante nel terziario. Di fatto con DGR n. 1372/2004 la Regione recepisce la disciplina tracciata nei CCNL del settore⁷². Quasi contemporaneamente veniva avviato il processo per la definizione della legge regionale sull'occupazione, che ha poi costituito la base per la successiva regolamentazione del contratto⁷³.

Allo stesso modo la Regione **Lazio**, con Delibera n. 350 del 18.3.2005, prefigurava l'avvio di una fase temporanea e sperimentale dell'attuazione dell'apprendistato professionalizzante, definendo primi elementi regolamentari e rinviando gli altri a successive deliberazioni e accordi su specifici settori; inoltre, si istituiva una Commissione per l'apprendistato professionalizzante, con compiti di monitoraggio della sperimentazione ed elaborazione di proposte per la definizione degli atti successivi. Il 1° aprile 2005 sono intervenuti due accordi, per il settore terziario, distribuzione e servizi e per settore turismo⁷⁴, che consentivano l'avvio della sperimentazione pur rinviando la definizione di alcuni aspetti inerenti la formazione a successivi provvedimenti che non sono ancora stati emanati.

Infine, la Regione **Umbria** ha firmato con le parti sociali in data 15 febbraio 2005 e recepito con DGR 325/2005 uno "Schema di Accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante già regolamentato dai CCNL", da precisare e siglare con le rappresentanze di alcuni settori; l'obiettivo è quello di adottare in via transitoria la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi nazionali di settore, in attesa che venga definita la regolamentazione regionale, e comunque non oltre il 31 dicembre 2005. Anche in questo caso vengono definiti alcuni elementi di riferimento, quali i nuovi dispositivi del piano formativo individuale, dei profili formativi, della formazione formale, e così via; quindi, si rinvia ad uno specifico gruppo tecnico la definizione degli ulteriori elementi necessari a predisporre la regolamentazione regionale transitoria. A luglio è poi intervenuto l'accordo per l'attuazione della sperimentazione nel settore del terziario, distribuzione e turismo, che ha recepito la disciplina contrattuale.

⁷¹ In particolare il Protocollo siglato in Piemonte è stato successivamente ritirato dalla nuova Giunta; ma anche per la Lombardia, il Lazio e l'Umbria la sperimentazione è rimasta sostanzialmente limitata ad uno o due settori, generalmente quelli che avevano stipulato accordi già prima dell'emanazione della legge n. 80/05, anche se recepiti formalmente con atti amministrativi successivi.

⁷² Si tratta del CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi firmato il 2 luglio 2004 da Confcommercio, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiluc – Uil, del CCNL del settore terziario, distribuzione e servizi firmato il 6 luglio 2004 da Confesercenti, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiluc – Uil CCNL, e del CCNL per la distribuzione cooperativa firmato il 2 luglio 2004 da ANCC Coop, Ancd Conad, Confcooperative, Agci, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiluc – Uil.

⁷³ Per ulteriori informazioni sul percorso di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante a partire dalla legge regionale emanata si veda il precedente paragrafo 5.2.

⁷⁴ La sperimentazione per il settore del Turismo è stata avviata sulla base di un accordo regionale che ha disciplinato l'apprendistato professionalizzante, mentre il CCNL del settore non è ancora stato rinnovato.

Oltre alle Regioni di cui si è detto, anche la **Lombardia** aveva emanato già nel novembre 2004 un provvedimento che apriva la strada alla realizzazione di sperimentazioni a partire dalla definizione di specifiche proposte progettuali⁷⁵; a gennaio 2005 era stato siglato con le parti sociali un protocollo per la realizzazione della sperimentazione nel settore terziario, distribuzione e servizi. Il Protocollo definiva alcuni principi guida per la sperimentazione, la cui precisazione era rinviata ad uno specifico gruppo tecnico. Soltanto a dicembre 2005, però, la Regione ha emanato le linee di indirizzo per la sperimentazione.

Il provvedimento si preoccupa di definire le modalità di attuazione della formazione per quei contratti di apprendistato professionalizzante avviati in assenza di un quadro regolamentare regionale completo. Infatti, le disposizioni si applicano alle assunzioni stipulate a decorrere dall'11 gennaio 2005, ma anche a quelle effettuate dal 2 luglio 2004 (data del rinnovo del CCNL di settore) al 10 gennaio 2005, per le quali si afferma che le 120 ore di formazione formale relative alla prima annualità potranno essere ripartite nei periodi annuali successivi.

Il documento stabilisce che, fra i soggetti che possono erogare la formazione formale, sono presenti anche le imprese. Il piano formativo individuale di dettaglio, che sarà predisposto per gli apprendisti che partecipano al progetto, dovrà specificare la modalità per l'erogazione della formazione formale, individuandola fra le seguenti:

- formazione formale interamente realizzata all'esterno dell'azienda, presso strutture accreditate dalla Regione Lombardia, nel caso in cui l'impresa non possieda capacità formativa;
- nel caso in cui l'impresa possieda capacità formativa, ovvero abbia risorse e strutture formative adeguate a trasferire le competenze, locali adeguati allo svolgimento della formazione formale e tutor che abbiano frequentato la formazione prevista prima che venga erogata la formazione degli apprendisti, può realizzare la formazione all'interno, integrandola con apporti esterni sia per quanto riguarda la formazione sulle competenze trasversali di base che per le competenze tecnico professionali; pertanto, fermo restando il limite del 35% del monte ore di formazione complessivo da dedicare ai moduli trasversali, l'azienda esternalizza da un minimo di 20 ore ad un massimo di 48 ore le attività di carattere trasversale o professionalizzante per le quali non possiede competenze al proprio interno. L'impresa si avvale, inoltre, dei servizi di valutazione in ingresso, predisposizione del piano formativo individuale di dettaglio, monitoraggio e verifica del percorso formativo per un totale di 20 ore;
- l'impresa che intende realizzare tutta la formazione formale all'interno dell'azienda, unitamente alla capacità formativa formale interna come esplicitata in precedenza, deve essere in grado di documentare, con apposita dichiarazione di responsabilità, il possesso di ulteriori requisiti: particolare esperienza nell'utilizzo di contratti a contenuto formativo e tirocini formativi e di orientamento; disponibilità di strutture, interne o esterne all'impresa, che si occupino specificatamente e continuativamente dell'analisi dei fabbisogni, progettazione, pianificazione e realizzazione delle attività di formazione per il personale occupato nell'impresa; disponibilità di locali idonei alla realizzazione di interventi di formazione teorica, distinti da quelli dove normalmente ha luogo l'attività lavorativa. In tal caso l'azienda procede autonomamente alla predisposizione del Piano individuale di dettaglio, sulla base delle indicazioni che il tutor ha ricevuto durante il

⁷⁵ Si tratta della Deliberazione di Giunta Regionale n. 19432 del 19.11.04 "Sperimentazione apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03"

percorso formativo *ad hoc* di 12 ore (ridotte a 8 ore nel caso abbia già precedentemente partecipato a corsi di formazione per tutor aziendali). In ogni caso è previsto che ci sia un raccordo con un ente di formazione, attraverso lo scambio di rapporti trimestrali e attraverso la verifica annuale del percorso formativo finalizzata a raccogliere la documentazione necessaria per la certificazione delle competenze.

Il provvedimento di “Linee guida” è stato accompagnato dalla pubblicazione di un dispositivo che mette a bando le risorse per finanziare gli interventi formativi connessi all’attuazione della sperimentazione nel settore del terziario.

Alcuni Protocolli d’intesa fra Regioni e Parti sociali per la disciplina dell’apprendistato professionalizzante sono stati siglati dopo l’approvazione della legge n. 80/05 e l’introduzione del comma 5bis all’art. 49 del d.lgs. n. 276/03. Si tratta di processi avviati prima della definizione della legge nazionale e portati a compimento solo successivamente. Del resto, la stessa circolare n. 30/05 del ministro del lavoro ha riconosciuto il ruolo di tali regolamentazioni, che salvaguardano il principio fondamentale posto dallo stesso d.lgs. n. 276/03, ossia l’intesa fra Regioni e parti sociali nella definizione della regolamentazione dell’apprendistato professionalizzante.

Pertanto, a luglio 2005 è stata approvata un’intesa sui tre apprendistati per la Provincia Autonoma di Trento e ad agosto è stata deliberata l’intesa per la regolamentazione transitoria dell’apprendistato professionalizzante per la regione Valle d’Aosta.

Il Protocollo sottoscritto dalla **Provincia di Trento**, al termine di un processo di concertazione avviato già nel 2004, riguarda le tre tipologie contrattuali, anche se per l’apprendistato per il diritto dovere si rinvia alla definizione della legge provinciale sul sistema educativo, mentre l’apprendistato di terzo tipo è già operativo in provincia nell’ambito della sperimentazione avviata nel 2002-03⁷⁶. Pertanto, è sull’apprendistato professionalizzante che l’intesa incide maggiormente, dal momento che consente l’avvio del nuovo contratto a partire da settembre 2005.

L’accordo recepisce la filosofia che aveva già ispirato una precedente proposta sperimentale per la formazione degli apprendisti in obbligo formativo (dicembre 2003). La formazione formale, che ha una durata non inferiore a 120 ore medie annue, è ripartita tra:

- formazione trasversale, di 40 ore per il primo anno e 20 ore per i successivi, che deve essere necessariamente erogata all’esterno dell’azienda, presso soggetti accreditati;
- formazione professionalizzante, che prevede obbligatoriamente un modulo di 40 ore annue su contenuti standardizzati individuato nell’ambito del Catalogo dell’offerta provinciale e una parte restante che può essere dedicata a contenuti progettati dall’azienda stessa sulla base di specifiche esigenze aziendali; la formazione professionalizzante può essere erogata presso strutture accreditate dalla Provincia e segnalate dall’impresa oppure anche all’interno della stessa impresa, che eroga i moduli che fanno parte del catalogo provinciale con le stesse modalità delle strutture esterne e realizza gli eventuali moduli progettati in autonomia, dopo aver comunicato calendario, contenuti e modalità attuative ad una struttura formativa di riferimento che ha la possibilità di effettuare anche visite aziendali.

Presso l’Agenzia del Lavoro è istituita la Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti, composta dai rappresentanti della Provincia e delle parti sociali, che elabora il

⁷⁶ Un’informativa più ampia sulla sperimentazione in Provincia di Trento è contenuta nel successivo par. 6.1 e nella scheda provinciale fra gli allegati.

Repertorio provinciale delle professioni a partire da quanto già predisposto dall'Agazia per il lavoro, effettua verifica di conformità del piano formativo entro cinque giorni dall'assunzione, definisce le condizioni per il possibile riconoscimento alle aziende della capacità di svolgere al loro interno quote di formazione trasversale.

La sigla del Protocollo è stata accompagnata dalla formalizzazione di un volume ampio di strumenti e documenti, che vanno dai format per la predisposizione del piano formativo individuale per le varie annualità di contratto, ai modelli per le attestazioni e le certificazioni, al Repertorio dei profili. Inoltre, la Provincia è l'unica amministrazione che, oltre a ribadire la previsione di una componente di formazione non formale che si realizza in azienda in affiancamento e si esplicita nel piano formativo individuale, ha predisposto, insieme alle parti sociali, un modello che identifica gli obiettivi formativi di tale componente in relazione alle 25 figure professionali che sono più diffuse sul territorio. Inoltre, ha introdotto lo strumento dell'Agenda del percorso formativo, quale dispositivo sul quale registrare la formazione formale che avviene in azienda e che è a disposizione del tutor dell'alternanza della struttura formativa di riferimento in caso di visite presso l'impresa stessa.

I tutori aziendali sono tenuti a frequentare percorsi formativi della durata di 16 ore. I tutori aziendali che hanno già frequentato le 8 ore minime o che dispongono di un adeguato curriculum saranno oggetto di un'offerta formativa di massimo 8 ore, per completare la loro formazione in merito alla compilazione dei piani formativi individuali e alle modalità attuative dell'eventuale formazione formale aziendale. Sono esentati dalla frequenza dei corsi per tutori aziendali gli artigiani che hanno conseguito il titolo di maestro artigiano⁷⁷.

Infine, la Provincia ha previsto la possibilità, per il datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato lavoratori di età superiore ai 18 anni che non hanno conseguito una qualifica professionale, di optare per il percorso previsto nell'apprendistato per il diritto-dovere, mutuandone gli impegni e le modalità di formazione, nonché usufruendo del corrispondente sostegno provinciale.

Anche per la **Valle d'Aosta** le attività di concertazione con le parti sociali erano state avviate già nel primo semestre del 2005 e ad agosto è arrivata la firma del Protocollo d'intesa per la promozione di una regolamentazione transitoria dell'apprendistato professionalizzante. L'accordo consente l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante a partire dall'8 agosto, anche se alcuni elementi relativi alla formazione vengono definiti solo con deliberazione n. 4574 del dicembre 2005.

La regolamentazione definisce un modello operativo che valorizza l'insieme delle attività formative formali e non formali del contratto di apprendistato. La Regione definisce una proposta di articolazione in unità formative della formazione formale che comunque fa salve le diverse disposizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro⁷⁸. Pertanto, per le prime due annualità di apprendistato il percorso viene articolato in: 42 ore per le competenze di base e trasversali, 42 ore per le competenze tecnico professionali settoriali e 36 ore per le competenze tecnico-professionali specialistiche; per le annualità successive, l'unità formativa dedicata alle competenze di base e trasversali si riduce a 18 ore, quella per le

⁷⁷ La qualifica di "maestro artigiano" è normata dalla legge provinciale n. 11 del 1° agosto 2002.

⁷⁸ Infatti, l'art. 49, comma 5, lett b), del d.lgs. n. 276/03 rinvia «ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende».

competenze tecnico professionali settoriali diventa di 36 ore, mentre le ore restanti sono dedicate alle competenze tecnico-professionali specialistiche.

La formazione formale può essere erogata:

- all'esterno dell'impresa, da organismi di formazione accreditati per la tipologia "Formazione continua e permanente" ed inseriti nel "Catalogo regionale" predisposto a seguito di apposito avviso pubblico;
- presso un soggetto diverso sempre esterno all'impresa, anche struttura formativa non accreditata, ove esplicitamente autorizzato dall'Ufficio competente della Regione mediante "delega autorizzata";
- oppure all'interno dell'impresa in cui l'apprendista è inserito, nel caso che la stessa possieda specifici e verificati requisiti che ne attestino la "capacità formativa", ovvero: risorse umane in grado di trasferire competenze, tutor aziendale con le caratteristiche del DM 22/2000 e che abbia frequentato un percorso formativo di 32 ore, anziché 12 come previsto nel caso in cui la formazione si svolga interamente all'esterno, locali idonei in relazione agli obiettivi formativi da raggiungere. In regime ordinario la formazione formale interna potrà riferirsi esclusivamente allo sviluppo di competenze tecnico-professionali "specialistiche". Casi particolari potranno essere definiti con specifica regolazione ed autorizzazione.

L'esplicitazione del percorso formativo, anche per la parte di formazione non formale, e delle modalità con cui esso si realizza annualmente avviene nell'ambito del piano formativo individuale di dettaglio, redatto dall'impresa annualmente e inoltrato all'ufficio competente entro 30 giorni dalla data di assunzione dell'apprendista o dalla data di avvio della nuova annualità contrattuale. Tale Piano va obbligatoriamente compilato con il supporto di un'agenzia formativa accreditata, scelta fra quelle presenti nel "Catalogo regionale", che si occuperà della gestione/supervisione e della realizzazione del Piano stesso.

Anche nel caso in cui l'impresa svolga al proprio interno una parte della formazione formale, l'agenzia formativa accreditata incaricata della gestione/supervisione del Piano di formazione individuale presta un supporto per la programmazione, documentazione e valutazione. La realizzazione delle attività formative deve prevedere almeno un incontro formale di monitoraggio dello stato di avanzamento del piano formativo individuale annuale dell'apprendista, che coinvolga l'impresa e l'agenzia formativa accreditata di supporto.

Infine, per completare il quadro delle azioni regionali per l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante, si segnala che a dicembre 2005, in attesa dell'emanazione della legge regionale, la **Basilicata** ha emanato una delibera (DGR n. 2633) per raccordare la disciplina dei profili formativi relativi all'apprendistato professionalizzante contenuta nei CCNL e il processo di costruzione degli standard regionali per la formazione formale. Nel definire alcune modalità operative che rendono possibile tale raccordo, la Regione emana anche disposizioni per l'elaborazione e la comunicazione del piano formativo di dettaglio, definisce funzioni e caratteristiche del tutor aziendale, specifica i requisiti per il possesso della "capacità formativa interna".

Quadro sinottico dei provvedimenti adottati dalle Regioni per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del d. lgs. n. 276/03

<i>D) Regioni</i>	Atti	Descrizione
Piemonte	<p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Marzo 2005</i></p> <p><i>Settembre 2005</i></p> <p><i>Dicembre 2005</i></p>	<p>Con DGR n. 27-14898 viene dato avvio alla sperimentazione per l'Apprendistato professionalizzante.</p> <p>Con DGR n. 55-15263 la Regione prende atto dello schema di "Accordo per la disciplina in regime transitorio e in via sperimentale dei profili formativi di apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49".</p> <p>Con DGR n. 80-939 la Giunta Regionale avvia una sperimentazione nel settore creditizio e finanziario dando attuazione all'Accordo sottoscritto a giugno tra ABI e Organizzazioni Sindacali.</p> <p>Con DGR n. 64-1740 viene revocata la DGR n. 55-15263.</p>
Valle d'Aosta	<p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Dicembre 2005</i></p>	<p>La Giunta Regionale con DGR n. 2526/05 recepisce il Protocollo d'Intesa siglato tra Amministrazione regionale e Parti Sociali per l'apprendistato professionalizzante.</p> <p>Con DGR n. 4574 la Regione approva gli strumenti, le procedure e le attività per l'attuazione del Protocollo per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.</p>
Lombardia	<p><i>Novembre 2004</i></p> <p><i>Gennaio 2005</i></p> <p><i>Luglio 2005</i></p> <p><i>Dicembre 2005</i></p>	<p>Con DGR n. 7/19432 la Regione delibera l'avvio di sperimentazioni per l'Apprendistato professionalizzante.</p> <p>La Regione firma un Protocollo d'Intesa per la realizzazione di sperimentazioni nei settori terziario, distribuzione e servizi.</p> <p>Con Decreto del Direttore Generale n. 1689 la Regione avvia attività di monitoraggio e analisi della sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore creditizio e finanziario conseguente all'accordo sottoscritto tra ABI e Organizzazioni Sindacali.</p> <p>Con Decreto del Direttore Generale n. 19589 la Regione avvia una sperimentazione nel settore terziario, distribuzione e servizi.</p>
Prov. Aut. Bolzano	<p><i>Gennaio 2005</i></p> <p><i>Luglio 2005</i></p>	<p>La P. A. di Bolzano e la P. A. di Trento hanno stipulato una convenzione finalizzata ad attuare interventi ed iniziative congiunte nell'ambito della formazione per l'apprendistato.</p> <p>E' avviato il confronto fra le Parti sulla bozza di legge che modifica l'ordinamento dell'apprendistato.</p>
Prov. Aut. Trento	<p><i>Gennaio 2005</i></p>	<p>La P. A. di Bolzano e la P. A. di Trento hanno stipulato una convenzione finalizzata ad attuare interventi ed iniziative congiunte nell'ambito della</p>

	<p><i>Luglio 2005</i></p> <p><i>Settembre 2005</i></p>	<p>formazione per l'apprendistato. Viene siglato tra la P. A. e le Parti Sociali il Protocollo d'Intesa per la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato. Con Deliberazione n. 2043 la P. A. approva il Disegno di legge sul Sistema educativo di istruzione e formazione del Trentino che regola anche l'apprendistato.</p>
Veneto	<p><i>Gennaio 2005</i></p> <p><i>Marzo 2005</i></p>	<p>Con DGR n. 197 del 28.01.05 la Regione emana i primi indirizzi operativi per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante. Con Decreto del dirigente della Direzione Lavoro n. 264 (poi rettificato dal decreto n. 333 dell'aprile 2005) viene approvato il modello unico di comunicazione e il modello gestionale per l'apprendistato professionalizzante.</p>
Friuli Venezia Giulia	<p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Novembre 2005</i></p>	<p>Con la Legge Regionale n. 18 del 09.08.05 la Regione stabilisce disciplinare l'apprendistato attraverso un proprio Regolamento. Con DGR n. 2938 la Regione approva il Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante.</p>
Liguria	<p><i>Luglio 2004</i></p> <p><i>Luglio 2004</i></p> <p><i>Novembre 2004</i></p> <p><i>Novembre 2004</i></p> <p><i>Dicembre 2004</i></p>	<p>La Regione stipula un Protocollo d'Intesa con le Parti Sociali per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato nel settore terziario, distribuzione e servizi. Con DGR n. 839 la Regione approva il Protocollo d'Intesa sottoscritto con le Parti Sociali per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato nel settore distribuzione, servizi e commercio. Con DGR n. 1296 la Regione avvia, in fase transitoria e sperimentale, l'apprendistato professionalizzante. Vengono forniti i primi indirizzi applicativi. La Regione sigla un Protocollo d'Intesa con il Ministero del Lavoro e P. S. per l'avvio di una sperimentazione per l'apprendistato professionalizzante e di una sperimentazione per l'apprendistato per l'alta formazione. Con DGR n. 1540 la Regione avvia il progetto "Sperimentazione apprendistato professionalizzante" ed emana le linee di indirizzo, il progetto e gli avvisi di procedura di selezione dei soggetti attuatori relativi alla sperimentazione.</p>
Emilia Romagna	<p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Agosto 2005</i></p>	<p>La regione emana la nuova Legge Regionale n. 17 sull'occupazione che disciplina anche l'apprendistato. Con DGR n. 1256 La Regione approva la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel documento "Interventi in attuazione delle norme sull'apprendistato".</p>

Toscana	<p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Marzo 2005</i></p> <p><i>Luglio 2005</i></p>	<p>La Regione emana la nuova Legge Regionale n. 20 di modifica della precedente legge regionale in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro. Con la nuova legge viene introdotta la nuova regolamentazione sull'apprendistato.</p> <p>Con DPGR n. 22/R viene emanato il nuovo regolamento sull'apprendistato.</p> <p>Con DGR n. 427 la Regione definisce ulteriormente gli aspetti dell'apprendistato professionalizzante, come il ricorso al Sistema delle Qualifiche Regionale per la stesura del PFI.</p> <p>Con DGR n. 706 la Regione definisce la procedura per l'approvazione dei profili formativi.</p>
Umbria	<p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Luglio 2005</i></p>	<p>Con DGR n. 325 la Regione approva lo schema di accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante da stipulare nei settori il cui CCNL abbia già regolamentato l'istituto.</p> <p>La Regione stipula con le Parti Sociali un accordo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario, distribuzione e servizi.</p>
Marche	<p><i>Novembre 2004</i></p> <p><i>Gennaio 2005</i></p> <p><i>Agosto 2005</i></p> <p><i>Settembre 2005</i></p>	<p>Con DGR n. 1372 del 19 novembre 2004 la giunta approva un atto riguardante la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante limitatamente al settore terziario</p> <p>Con la nuova L. R. n. 2/2005 " <i>Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro</i> " la Regione recepisce le tre nuove tipologie di apprendistato ex D. Lgs n. 276/03.</p> <p>Con DGR n. 976 la Regione approva l'"Accordo per la disciplina operativa dell'apprendistato professionalizzante nella Regione Marche" stipulato con le Parti Sociali.</p> <p>Con DGR n. 1113 la Regione approva i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante relativi ai settori terziario-distribuzione- servizi, turismo, edile, metalmeccanico, tessile-abbigliamento, creditizio-finanziario.</p>
Lazio	<p><i>Marzo 2005</i></p> <p><i>Aprile 2005</i></p>	<p>Con DGR n. 350 la Regione stabilisce l'avvio di una fase sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante.</p> <p>La Regione sottoscrive due accordi per l'avvio di sperimentazioni nei settori turismo e terziario, distribuzione e servizi.</p>
Abruzzo	<p><i>Febbraio 2005</i></p> <p><i>Giugno 2005</i></p>	<p>La Regione sottoscrive con le Parti Sociali un Accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante.</p> <p>Con DGR n. 583 (poi integrata dalla DGR n. 791) la Regione emana gli Indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante che sarà operativo da luglio 2005 nei settori il cui</p>

		CCNL abbia già regolamentato l'istituto.
Molise	<i>Dicembre 2005</i>	Con DGR n. 1845 la Regione prende atto dei CCNL emanati che disciplinano l'apprendistato professionalizzante
Campania		La Regione non ha adottato nessun provvedimento in merito all'apprendistato professionalizzante.
Puglia	<i>Marzo 2005</i> <i>Novembre 2005</i>	Con DGR n. 184 la Regione delibera la possibilità di avviare sperimentazioni nell'apprendistato professionalizzante. Con la nuova L. R. viene regolamentato il nuovo istituto dell'apprendistato professionalizzante.
Basilicata	<i>Dicembre 2005</i>	Con DGR n. 2633 la Regione emana disposizioni per l'attuazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei CCNL
Calabria		La Regione non ha adottato nessun provvedimento in merito all'apprendistato professionalizzante.
Sicilia	<i>Ottobre 2004</i> <i>Novembre 2004</i> <i>Gennaio 2005</i> <i>Ottobre 2005</i>	La Regione sottoscrive con le Parti Sociali un Protocollo d'Intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato. La nuova L. R. n. 15 attribuisce all'Assessorato per il lavoro la regolamentazione dei profili formativi. Con Decreto dell'Assessore regionale del lavoro la Regione approva il Protocollo d'intesa stipulato ad ottobre con le Parti Sociali. Con Decreto dell'Assessore regionale del lavoro la Regione approva i profili formativi relativi al settore creditizio e finanziario.
Sardegna	<i>Dicembre 2005</i>	La nuova L. R. n. 20 sull'occupazione stabilisce la prossima regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante entro 60 giorni dall'entrata in vigore della Legge.

6. L'APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DI UN DIPLOMA O DI UN TITOLO DI STUDIO O DI ALTA FORMAZIONE

1. La disciplina del nuovo apprendistato "alto"

Tra le fattispecie di apprendistato definite dal decreto legislativo n. 276/03 - per l'espletamento del diritto dovere, professionalizzante e per il conseguimento di un titolo di studio o di alta formazione -, la più innovativa è certamente quella rappresentata dal cosiddetto "*Apprendistato Alto*", disciplinato dall'art. 50 del decreto citato, successivamente integrato dalla circolare del Ministro del lavoro n. 40/2004 e dalla più recente circolare n. 2/2006, che hanno provveduto a chiarire alcuni importanti aspetti regolamentari e a definirne nel dettaglio il campo di applicabilità.

Questa tipologia contrattuale consente, in qualsiasi settore d'attività⁷⁹, di avviare al lavoro un apprendista per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o dell'alta formazione, nonché per l'acquisizione di una specializzazione tecnica superiore. In altri termini, con la stipula del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione l'impresa, congiuntamente ad un'istituzione formativa, si impegna a fare in modo che il giovane apprendista riceva, attraverso interventi formali e non formali realizzati all'interno e all'esterno dell'azienda, la formazione necessaria al conseguimento di un titolo di studio⁸⁰. Pertanto, il percorso formativo per l'acquisizione del titolo di studio avviene nell'ambito del rapporto di lavoro e, quindi, in costanza di retribuzione.

L'elemento di novità che contraddistingue la nuova tipologia contrattuale, rispetto a quella finora prefigurata dalle norme e caratterizzata da una relazione esclusiva fra impresa e apprendista, è la presenza attiva, fin dalla costituzione del rapporto, dell'istituzione formativa abilitata a rilasciare il titolo di studio o di alta formazione. Anzi, le strutture formative partecipano, insieme agli altri soggetti coinvolti, già alla definizione del progetto nel cui ambito verranno attivati i contratti di apprendistato.

A ciò si aggiunga l'alto grado di flessibilità dei suoi percorsi, in quanto consente la predisposizione di percorsi formativi personalizzati, disegnati sulla base delle esigenze delle imprese, da progettare congiuntamente con università e altre istituzioni scolastiche o formative.

La regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi di alta formazione, come recita l'art. 50 del d.lgs. n. 276/03, è di competenza delle singole amministrazioni territoriali⁸¹. Tuttavia, in mancanza di esperienze e prassi consolidate vista

⁷⁹ La circolare n. 40/2004 precisa che l'attività esercitata dal datore deve essere compatibile con le finalità del contratto.

⁸⁰ La triangolazione di cui si parla in generale per l'apprendistato, ossia la presenza di una relazione fra tre soggetti, impresa-apprendista-struttura di formazione, in questa fattispecie diventa necessariamente più stringente. Anzi, ci si potrebbe domandare se, dal punto di vista giuridico, non si profili anche un'obbligazione dell'istituzione formativa nei confronti dell'apprendista nel momento in cui viene stipulato un contratto che prevede l'acquisizione di un titolo di studio attraverso un determinato percorso formativo.

⁸¹ «la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni

l'innovatività dello strumento per l'ordinamento italiano, i provvedimenti regionali emanati che si sono occupati di tale tipologia di apprendistato si sono limitati a ripercorrere il testo già proposto dallo stesso art. 50 del d.lgs. n. 276/03.

Fa eccezione la Provincia di Trento che, in seguito ad un accordo tra Agenzia del Lavoro, Associazione degli Industriali, Associazione degli Artigiani e delle Piccole Imprese e Università degli Studi di Trento, già dall'anno accademico 2002-03 aveva avviato la sperimentazione di un percorso di apprendistato finalizzato al conseguimento di una laurea di primo livello in informatica. Il percorso, della durata di 4 anni, prevede un impegno esterno all'azienda di 800 ore annue, dedicate alla frequenza delle lezioni universitarie (600 ore annue) e alla partecipazione ad attività di supporto all'apprendimento (200 ore annue). Le ore in impresa sono in parte dedicate all'acquisizione di competenze, riconosciute dall'istituzione formativa e che quindi contribuiscono all'acquisizione del titolo di laurea.

L'esperienza triennale nella sperimentazione⁸² di tale percorso ha consentito di definire con maggior dettaglio la regolamentazione di tale tipologia contrattuale nell'ambito del Protocollo d'intesa stipulato dalla Provincia con le parti sociali lo scorso luglio 2005. Il Protocollo delinea un sistema di apprendistato che diventa parallelo e complementare a quello di istruzione: tutti i titoli, a partire dall'espletamento del diritto dovere, sono conseguibili in apprendistato, anche per uno stesso apprendista che rimane nella stessa azienda e che progressivamente consegue il diploma, la laurea di primo livello o una specializzazione IFTS, una laurea di secondo livello, un master universitario⁸³.

Inoltre, viene indicata una durata massima dei percorsi pari a:

- massimo 3 anni, per i percorsi che portano dalla qualifica professionale provinciale al diploma;
- massimo 4 anni, per i percorsi che portano dal diploma al primo livello di laurea o ai percorsi di IFTS;
- massimo 3 anni, per i percorsi che portano dal primo livello di laurea alla laurea specialistica;
- massimo 18 mesi, per i percorsi che portano dalla laurea al master.

In ogni caso il monte ore di formazione formale non può superare le 800 ore annue; non più di due terzi degli apprendimenti certificabili possono essere acquisiti fuori azienda. Qualora l'apprendista accumuli un ritardo superiore all'anno nel proprio percorso formativo, il datore di lavoro, previa autorizzazione, può trasformare l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma in apprendistato professionalizzante. Per favorire il successo formativo degli apprendisti, vengono attivate iniziative di supporto all'apprendimento attraverso servizi di tutoraggio.

Per sciogliere alcuni dubbi interpretativi rispetto al testo dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/03 evidenziati proprio nell'ambito della sperimentazione in provincia di Trento e fornire ulteriori

territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative», articolo 50, del decreto legislativo n. 276/03.

⁸² Nell'anno 2006 i primi apprendisti dovrebbero conseguire la laurea nell'ambito della sperimentazione. Per un approfondimento sulla sperimentazione di Trento cfr. scheda provinciale fra gli allegati.

⁸³ Il sistema francese di apprendistato funziona esattamente allo stesso modo, ossia si configura come modalità, alternativa alla partecipazione a percorsi a tempo pieno, per l'acquisizione di tutti i titoli di studio rilasciati dal sistema educativo a partire dal livello secondario superiore.

indicazioni in vista dell'avvio di interventi nelle altre Regioni del centro-nord, è recentemente intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanando la circolare n. 2/06.

Il provvedimento, ribadendo la natura “negoziale” di tale regolamentazione, chiarisce che la disciplina dell'istituto, sia per gli aspetti più strettamente contrattuali che per quelli di carattere formativo, è demandata alle singole amministrazioni regionali e/o provinciali, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative presenti sul territorio. Tali “intese”, da concludersi attraverso la forma dell'accordo quadro o definite *ad hoc*, dovranno specificare nel dettaglio la struttura, l'articolazione dei percorsi formativi, funzioni e responsabilità dei soggetti coinvolti, nonché la durata e gli ambiti di applicazione dei contratti.

Pertanto, sono le intese regionali che determinano la disciplina dell'istituto e dei contratti, nei limiti retributivi e di inquadramento conseguenti all'applicazione dell'art. 53 del d.lgs. n. 276/03. Ciò significa che l'apprendistato “alto” è operativo anche in mancanza di una regolamentazione ad opera dei contratti collettivi nazionali, visto che gli elementi necessari alla stipula dei contratti sono definiti nell'ambito delle intese locali. A tali intese è demandata anche la disciplina delle “proroghe”, per quei casi in cui il giovane non riesca, nei termini previsti dagli accordi, a conseguire il titolo di studio.

Visto il ruolo delle intese per la definizione della regolamentazione dell'istituto, è evidente che, pur essendo la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione pienamente operativa come già anticipato nella circolare n. 40/04, è possibile procedere alle assunzioni solo nell'ambito delle intese sottoscritte a livello territoriale.

Inoltre, a conferma di un orientamento già espresso dal ministero del Lavoro in alcune risposte a quesiti, la circolare precisa che per l'apprendistato alto non opera il termine massimo di sei anni previsto dall'art. 49, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003. Ne deriva che è possibile assumere con questa tipologia giovani che abbiano già concluso precedenti contratti di apprendistato, per l'assolvimento del diritto-dovere e/o professionalizzante, di durata complessiva anche fino a sei anni.

2. Le sperimentazioni come strumento per l'attuazione dell' “Apprendistato alto”

Se si esclude la sperimentazione in corso a Trento già dal 2002, l'avvio della terza tipologia di apprendistato sta avvenendo attraverso la strada dei progetti sperimentali, promossi e finanziati dal Ministero del Lavoro, che ha messo a disposizione le risorse del PON – “Azioni di sistema”. Destinatario di tale sperimentazione sono le Regioni del Centro Nord⁸⁴ che ricadono nell'obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo, regioni dove si concentra la quota maggiore di giovani assunti in apprendistato⁸⁵.

Lo strumento della sperimentazione consentirà alle amministrazioni coinvolte, al di là delle specifiche peculiarità, di raggiungere i seguenti obiettivi prioritari:

⁸⁴ Oltre alle Regioni che appartengono alle macro-aree del Nord e del Centro secondo la ripartizione Istat, rientra nell'area dell'obiettivo 3 anche l'Abruzzo. Al momento non hanno aderito all'iniziativa le Regioni Valle d'Aosta e Marche e la Provincia di Trento.

⁸⁵ Cfr. tab. 1 e l'analisi dei dati nel paragrafo 1.1.

- promuovere, presso i diversi attori del territorio e i destinatari finali, le opportunità offerte dall'istituto e le modalità di concreta attuazione dello stesso;
- rilevare indicatori per la messa a regime dei modelli sperimentati e che si sono dimostrati efficienti, efficaci e sostenibili;
- rafforzare il concetto di "impresa formativa" mediante la validazione e diffusione delle migliori prassi rilevate;
- potenziare il sistema nel suo complesso attraverso una maggiore integrazione tra mondo delle imprese, università, istituzioni scolastiche e formative.

Per l'avvio delle sperimentazioni, ogni amministrazione è tenuta a seguire un preciso iter procedurale che si origina a partire da un Protocollo d'intesa stipulato tra il Ministero del lavoro e la Regione interessata. In esso vengono fissati obiettivi, modalità e termini del rapporto tra i due soggetti istituzionali e le condizioni per il finanziamento dell'iniziativa regionale.

Al di là delle specifiche differenze, i protocolli d'intesa presentano un impianto standard che fissa alcuni principi direttivi cui tutte le Regioni devono uniformarsi:

- forte integrazione fra imprese e strutture formative, che implica la cooperazione fra i diversi soggetti già dalla fase di progettazione del percorso e successivamente nella realizzazione di tutte le fasi del percorso sperimentale, attraverso l'istituzione di figure di raccordo che fungono da tutor del percorso;
- valorizzazione dell'impresa come soggetto formativo attraverso il riconoscimento, da parte dell'istituzione formativa che rilascia i titoli finali, di un credito formativo per le acquisizioni maturate in impresa;
- istituzione di coordinamenti locali per favorire il confronto tra gli attori chiave coinvolti nell'iniziativa. Inoltre, è stata disposta l'istituzione di una Cabina di regia a livello nazionale - composta da Ministero del lavoro, rappresentanti di tutte le Regioni partecipanti alle sperimentazioni sull'apprendistato e ISFOL – che ha il compito di coordinare le sperimentazioni territoriali, di verificarne l'andamento attraverso la promozione di azioni di monitoraggio e valutazione finalizzati a individuare gli interventi necessari per la messa a regime dello strumento.

Parte integrante dei protocolli d'intesa è il *Progetto di massima* della sperimentazione, in cui ciascuna Regione descrive i tratti essenziali dell'iniziativa proposta. Il prospetto che segue riassume i principali elementi dei diversi progetti regionali⁸⁶, specificando i percorsi che si intende attivare, il numero di apprendisti da coinvolgere e il finanziamento che il Ministero del lavoro mette a disposizione.

⁸⁶ I dati riportati nel Prospetto sono estratti dai Protocolli d'intesa siglati dalle Regioni con il Ministero del lavoro e dai progetti di massima allegati. Nel passaggio alla fase attuativa alcuni elementi sono stati modificati, come si desume dal Prospetto riassuntivo riportato in fondo al presente capitolo.

Regione	Tipologia percorsi da realizzare	Apprendisti	Risorse
Piemonte	- IFTS - Formazione superiore - Master di 1° o di 2° livello - Laurea di 1° livello	circa 150 unità	€ 2.150.000
Lombardia	- IFTS - Master di 1° e 2° livello	almeno 150 unità	€ 2.300.000
Prov. Bolzano	- laurea in ingegneria della logistica e della produzione e laurea in ingegneria informatica applicata	35 unità	€ 1.500.000
Veneto	- 5 master di 1° livello	100 unità	€ 750.000
Friuli Venezia Giulia	- Laurea - IFTS - Master di 1° livello	75-100 unità	€ 750.000
Liguria	- IFTS - Master di specializzazione - Laurea di 1° livello	60 unità complessive	€ 726.480
Emilia Romagna	- Master universitario	circa 100 unità	€ 750.000
Toscana	- Laurea di primo livello - Master di 1° o di 2° livello in discipline economiche o scientifiche	100 unità	€ 1.200.000
Umbria	- Master di primo livello	100 unità	€ 750.000
Lazio	- Master di primo e secondo livello	100 unità	€ 1.200.000
Abruzzo	- Corsi IFTS - Master di 1° e 2° livello	Circa 100 unità	€ 1.300.000

Complessivamente, le sperimentazioni dovrebbero interessare circa mille giovani, a fronte di un impegno finanziario a valere sul PON di 11,5 MEuro.

Secondo quanto disposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'avvio delle iniziative sperimentali avrebbe dovuto essere previsto per l'anno accademico 2005-06; tuttavia, non tutte le amministrazioni coinvolte sono state in grado di rispettare tale indicazione, considerati i tempi diversi e le diverse velocità con cui si è giunti alla definizione dei Protocolli d'intesa. Il prospetto che segue schematizza lo stato di avanzamento delle iniziative sperimentali a gennaio 2006:

<i>Regioni in attesa di completare le procedure di formalizzazione del Protocollo</i>	Lazio
<i>Regioni ove è in via di definizione il Bando per l'individuazione dei progetti e dei soggetti attuatori</i>	Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Umbria
<i>Regioni che hanno già individuato i soggetti gestori e le attività da avviarsi a breve</i>	Liguria, Lombardia
<i>Regioni in cui sono stati avviati i progetti, con le relative assunzioni e i percorsi formativi</i>	Piemonte, Provincia di Bolzano, Veneto, Emilia Romagna

Per ciò che concerne il termine finale, invece, sono previste due diverse scadenze: quella finale per la conclusione delle attività, fissata al 30 giugno 2008 viste le scadenze previste nell'ambito del PON "Azioni di Sistema", ed il termine ultimo entro il quale la Regione dovrà utilizzare una quota prescritta del finanziamento stanziato dal Ministero, vale a dire almeno il 70% delle risorse assegnate, fissato al 31 dicembre 2006. La sanzione prevista per il caso di mancato rispetto di quest'ultimo termine è la revoca del finanziamento nei limiti delle somme non utilizzate.

3. I tratti distintivi delle sperimentazioni regionali

Gli atti emanati dalle Regioni per l'attuazione della sperimentazione forniscono utili elementi per tratteggiare i contorni delle singole iniziative territoriali e per trarre indicazioni sulla tipologia di interventi messi in campo. Si tratta, nel complesso, di un'offerta formativa molto ricca e differenziata, che sembra prediligere percorsi brevi, quali i master universitari di I e II livello, presenti nella programmazione di tutte le Regioni, ad eccezione della Provincia di Bolzano. Non è, comunque, trascurabile la quota di percorsi IFTS e, a parte il caso della Provincia di Bolzano dove la sperimentazione era stata avviata già nel 2003-04, si rinviene anche qualche progetto finalizzato al conseguimento di laurea di I livello (Piemonte e Liguria).

A determinare la scelta di percorsi "brevi" e in particolare di master universitari hanno concorso una serie di ragioni, alcune di carattere strategico, altre più di opportunità gestionale.

In primo luogo l'alto grado di spendibilità di questa tipologia di titolo di studio *post lauream*, soprattutto se si considera che i percorsi per master presentano l'ulteriore e non trascurabile vantaggio di essere stati strutturati sulle reali esigenze delle aziende presenti sul territorio, che partecipano fin dall'inizio alla elaborazione del progetto.

In secondo luogo, il limitato impegno formativo richiesto per questi percorsi - valutabile in media in 300/ 600 ore complessive di formazione formale - rispetto a quello richiesto per altri percorsi di alta formazione, incide positivamente in fase di progettazione e di realizzazione, in quanto consente un più agevole coordinamento delle risorse umane e finanziarie che concorrono all'organizzazione e alla gestione delle iniziative. Inoltre, la distribuzione oraria della formazione su più annualità, di cui una quota è di responsabilità delle imprese o comunque svolta all'interno delle imprese, riduce il volume di ore da "sottrarre" al lavoro, facilitando il coinvolgimento delle aziende disposte ad accogliere apprendisti.

Vale la pena ricordare che tali iniziative sperimentali intervengono in un quadro regolamentare tracciato dalle norme nazionali, unitario per quanto riguarda gli incentivi connessi all'assunzione di apprendisti. Per quanto riguarda l'inquadramento, solo recentemente la circolare del Ministro del lavoro n. 2/2006 ha indicato negli accordi territoriali la sede nel cui ambito è possibile determinare tale elemento; pertanto, è possibile avviare contratti di apprendistato alto anche in quei settori in cui manchi una disciplina specifica a livello contrattuale nazionale, visto che le intese territoriali possono integrare in tal senso. Tuttavia, rimane la principale criticità, ovvero il fatto che, a parità di inquadramento⁸⁷, il costo del lavoro di tali apprendisti è uguale a quello previsto per le altre due tipologie di

⁸⁷ Si ricorda che l'articolo 53 del d.lgs. n. 276/03 consente di inquadrare gli apprendisti fino a due livelli in meno del livello di destinazione al termine del contratto. Fino ad ora nei CCNL il salario degli apprendisti è stato commisurato al 100% di quello previsto per il livello di inquadramento progressivamente attribuito.

apprendistato⁸⁸, a prescindere da alcuna valutazione del monte ore di formazione. Pertanto, il maggior “onere” formativo che devono sostenere le imprese per gli apprendisti che partecipano alla sperimentazione non trova compensazione economica diretta in una riduzione del salario⁸⁹.

Infine, nella scelta di percorsi brevi, non sono da sottovalutare i limiti posti dalla tempistica fissata dal Ministero del Lavoro. L'imminenza della scadenza per la conclusione dei progetti sperimentali, fissata per il 30 giugno 2008, non consente di realizzare percorsi molto lunghi, a meno di non prevedere l'intervento sostitutivo della Regione/Provincia Autonoma per garantire la conclusione dei percorsi, come nel caso della provincia di Bolzano.

Le iniziative regionali, proprio perché a carattere sperimentale, non possono che essere di limitatissime proporzioni: il volume dell'utenza coinvolta, infatti, si attesta mediamente sulle 100 unità, con un massimo di 150 apprendisti per Piemonte e Lombardia. Sempre per il carattere sperimentale, generalmente gli interventi formativi sono accompagnati da azioni di supporto, che si configurano come altre azioni all'interno degli stessi progetti formativi oppure procedono secondo una linea finanziaria a sé stante. Nel primo caso, gli interventi di supporto riguardano per lo più la formazione dei tutor aziendali e formativi, la descrizione dei profili formativi per il percorso, azioni di monitoraggio interne al progetto. Le azioni di supporto “autonome” sono invece generalmente interventi di promozione della sperimentazione, di monitoraggio di sistema e, nel caso del Piemonte, di modellizzazione di percorsi, con un'attenzione interessante a interventi per i giovani *drop out* della scuola secondaria che vogliono conseguire il diploma attraverso l'apprendistato.

Nei bandi già emessi⁹⁰ le Regioni hanno generalmente lasciato ampia possibilità alle parti di definire, nella concertazione fra istituzioni formative e il mondo imprenditoriale, i profili rispetto ai quali costruire i percorsi formativi, dando al più una indicazione settoriale. Un'eccezione è il caso della Regione Veneto che, sempre nell'ambito di un processo concertativo, ha preventivamente individuato cinque profili formativi, pur lasciando la facoltà ai soggetti proponenti di inserire altri profili professionali, anche sostitutivi dei profili già individuati, in sede di presentazione della candidatura. E, infatti, si è registrato un primo cambio nel momento in cui sono stati approvati i progetti e probabilmente ce ne sarà un secondo⁹¹.

La sfida principale per la realizzazione delle sperimentazioni era quella di adottare un approccio improntato alla massima integrazione tra istituzioni formative e mondo del lavoro, sin dalle fasi iniziali della progettazione del percorso sperimentale, prestando particolare attenzione alla valorizzazione delle imprese come soggetto formativo. Queste indicazioni

⁸⁸ Retribuzione ed agevolazioni contributive sono pari a quelle degli altri apprendisti, non rilevando la quantità di ore di formazione formale necessarie a conseguire la finalità del contratto, in termini di qualifica/qualificazione (come nel professionalizzante) o di titolo di studio.

⁸⁹ Un'analisi corretta dovrebbe considerare anche costi e benefici nel medio e lungo periodo, quando l'impresa potrà disporre di competenze più qualificate.

⁹⁰ I bandi emessi al 31 dicembre 2005 erano i seguenti: Regione Emilia Romagna, Delibera della Giunta regionale n. 294 del 2005; Regione Liguria, Delibera della Giunta regionale n. 925 del 5 agosto 2005; Regione Lombardia, Determinazione del Direttore Generale N. 11145 del 13 luglio 2005; Regione Piemonte, Determinazione della direzione regionale Formazione Professionale – lavoro n. 141/2005; Regione Veneto, Delibera della Giunta regionale n. 2626 del 2004.

⁹¹ Il master per “Esperto in applicazioni tecnico-operative della meteorologia” è stato sostituito dal master per “Esperto in progettazione per il sistema moda”. Anche per quest'ultimo si stanno verificando delle difficoltà a trovare le aziende disponibili per la sperimentazione.

sono state recepite nella quasi totalità dei casi. A conferma di ciò, i soggetti proponenti delle iniziative sperimentali sono associazioni temporanee d'impresa, in cui sono sempre presenti direttamente le imprese che realizzeranno le assunzioni o le loro organizzazioni di rappresentanza, insieme a soggetti altri, a seconda della tipologia di percorso formativo da realizzare. L'unica eccezione è l'Emilia Romagna, che invece ha preferito adottare un modello incentrato sul mondo accademico. Infatti nella Regione Emilia Romagna solo le Università pubbliche o private possono presentare una candidatura, eventualmente con l'ausilio di organismi accreditati nella formazione (sia in quella superiore, sia nella formazione per gli apprendisti).

Nella quasi totalità dei casi si è disposto di finanziare percorsi strutturati *ad hoc*, ai quali partecipano esclusivamente giovani assunti in apprendistato e coinvolti nella sperimentazione. In qualche caso è stata prevista la possibilità di "inserire" i giovani apprendisti in percorsi già esistenti nell'offerta formativa delle università o del sistema regionale di formazione professionale; tale scelta è riconducibile a due motivazioni: o si tratta di corsi lunghi che richiedono investimenti ingenti, come quelli per il conseguimento della laurea (Piemonte e Liguria); oppure, anche per i corsi più brevi, date le scadenze per la conclusione delle sperimentazioni una riduzione dei tempi di avvio può avvenire con l'inserimento in corsi già finanziati, che sono sul punto di partire (Lombardia e Liguria). La scelta degli inserimenti semplifica certamente la realizzazione del progetto, dal momento che richiede di individuare un numero più ridotto di imprese interessate allo stesso percorso formativo. Inoltre, dall'analisi comparativa dei percorsi e degli esiti dei giovani che partecipano ad un certo intervento formativo come studenti a tempo pieno o come apprendisti potrebbero ricavarsi utili indicazioni sui vantaggi dell'alternanza università-impresa.

Per quanto riguarda l'articolazione dei percorsi, vista la varietà dei titoli proposti non è possibile rinvenire uno o più modelli di alternanza fra formazione interna ed esterna, nemmeno con riferimento ad una stessa tipologia di titolo di studio. Del resto, i bandi sono stati formulati spesso con indicazioni ampie, che poi sono state diversamente recepite nei progetti finanziati. Ad esempio, con riferimento ai master universitari, il Veneto ha previsto 300 ore complessive di formazione formale distribuite su 24 mesi, la Liguria ha previsto 300 ore annue di formazione presso l'istituzione formativa e 300 di formazione presso l'impresa, l'Emilia Romagna fa riferimento a 480 ore di didattica, che in parte sono di "didattica alternativa".

In molti bandi emanati si riscontra un'attenzione particolare sui tutor aziendali e formativi. Proprio, infatti, gli operatori a supporto dell'apprendimento rivestono un ruolo strategico ai fini dell'effettivo successo formativo. A tal fine, i tutor aziendali e dell'istituzione formativa devono operare in stretto raccordo, per predisporre i piani formativi individuali di ogni apprendista, monitorare lo stato di avanzamento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi formativi previsti dal piano formativo individuale dell'apprendista, assistere l'apprendista durante tutto il percorso.

Altra considerazione riguarda l'entità e i criteri dei finanziamenti erogati. Per quanto riguarda le somme messe a disposizione dal Ministero del lavoro, non sono stati identificati parametri oggettivi; l'entità degli stanziamenti, determinata sulla base delle valutazioni delle Regioni, varia non solo in relazione al numero di giovani da coinvolgere, ma soprattutto rispetto alla tipologia di percorso che si intende realizzare e alla presenza di azioni di supporto più o meno significative. Per quanto riguarda le previsioni inserite nei bandi, si riscontra una variabilità regionale che si spiega solo in parte con i differenziali nel monte ore di formazione formale richiesti e nell'articolazione dei percorsi formativi, che tiene conto anche della

regolamentazione sui costi massimi ammissibili dettata da ogni Regione per il sistema di formazione professionale.

Infine, si è detto che per favorire l'integrazione tra i vari attori coinvolti nei progetti sperimentali e diffondere e capitalizzare i risultati, tutte le amministrazioni hanno previsto la costituzione di Comitati di Pilotaggio locali. Nel corso del 2005 si sono costituiti ed hanno cominciato ad operare i Comitati nelle Regioni Lombardia, Liguria, Piemonte e Emilia Romagna e nella Provincia di Bolzano. Interpreti delle principali istanze territoriali, tali organismi si confronteranno con il Comitato di Pilotaggio nazionale, istituito dal Ministero del lavoro che, sempre nel 2005, ha avuto il primo incontro con l'obiettivo di fare il punto sul lento avvio delle sperimentazioni e definire un modello strutturato di monitoraggio fisico, finanziario e procedurale.

Prospetto riassuntivo dello stato di avanzamento delle sperimentazioni regionali sull'apprendistato "alto"

<p>Piemonte</p>	<p>Nel Protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro, siglato nel dicembre 2004, la Regione ha previsto la realizzazione di percorsi di alta formazione post-diploma o post-laurea e di azioni di sistema. Nel febbraio 2005 è stato emesso un primo Bando pubblico per la sperimentazione di percorsi di alta formazione in apprendistato finalizzati al conseguimento di master di I o II livello, certificazioni di alta formazione, specializzazioni IFTS e inserimenti in corsi di laurea.</p> <p>In esito alla procedura sono stati finanziati dieci master per 172 apprendisti e un progetto per l'inserimento di 15 apprendisti in un corso di laurea. Nei progetti sono coinvolte le tre università piemontesi (Università di Torino, Politecnico di Torino e Università del Piemonte Orientale) che hanno definito i progetti in partnership con gruppi di aziende.</p> <p>Le caratteristiche dei progetti sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - master universitari di I e II livello, con un impegno di formazione formale pari a massimo 300-400 ore; - inserimenti in corsi già programmati nell'ambito dell'offerta formativa universitaria per le lauree, con un impegno di formazione formale pari a massimo 500 ore. I percorsi da attuarsi nell'ambito della sperimentazione biennale sono finalizzati al conseguimento di 90 crediti formativi universitari. <p>Nel dicembre 2005 sono state avviate le attività, ad eccezione del master sul digitale terrestre.</p>
<p>Lombardia</p>	<p>Il bando emesso dalla Regione Lombardia a luglio 2005 prevede la realizzazione di Progetti Quadro promossi da associazioni di rappresentanza di imprese, territoriali e/o di categoria, e dedicati alla sperimentazione di percorsi formativi in apprendistato per il conseguimento di seguenti titoli di master universitari di I e II livello e di specializzazioni I.F.T.S..</p> <p>In esito al bando sono stati finanziati quattro master universitari e otto percorsi IFTS, che coinvolgono complessivamente 12 ATS e circa 160 apprendisti. Ogni progetto prevede, oltre ai percorsi formativi per apprendisti che possono essere progettati ad hoc o in integrazione con altri corsi programmati nell'ambito dell'offerta formativa universitaria e regionale, azioni formative dedicate ai tutor aziendali e altre azioni di accompagnamento a sostegno delle azioni formative.</p> <p>I percorsi per il conseguimento del titolo di master universitario di I o II livello e quelli per il conseguimento del titolo IFTS devono avere una durata complessiva della formazione formale di 600 ore, articolate in 300-400 ore di attività formativa esterna all'impresa e la restante parte erogata in impresa.</p> <p>I progetti prenderanno avvio con le azioni di supporto a partire da febbraio 2006.</p>
<p>Prov. Bolzano</p>	<p>Nella Provincia si sta sperimentando già dall'annualità 2003-04 un percorso di apprendistato per il conseguimento della laurea in Informatica applicata, e successivamente si è aggiunto un secondo percorso per la laurea in Ingegneria logistica e della produzione. I percorsi, condotti in collaborazione con la Libera Università di Bolzano e il Politecnico di Torino, l'Associazione degli Industriali di Bolzano e il C.T.M. Centro di Tecnologia e Management Coop. a r.l., hanno una durata quadriennale. Nell'ambito del Protocollo con il Ministero del Lavoro saranno finanziati i due percorsi di laurea citati, relativamente alle annualità dal 2004-05 al 2006-2007; le ulteriori annualità sono garantite dai finanziamenti della Provincia.</p>
<p>Veneto</p>	<p>Già nel 2004 (D.G.R. 4004/2004) è stato approvato il progetto presentato da un pool di soggetti che comprende le cinque Università del Veneto, associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori.</p> <p>Destinatari degli interventi sono 100 apprendisti, da coinvolgere in percorsi per il conseguimento di un master universitario di I livello. I profili professionali</p>

	<p>individuati sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Esperto in pianificazione e controllo nelle aziende del terziario (controller) 2) Esperto di ricerca e sviluppo del prodotto 3) Esperto della produzione e della logistica (supply chain manager) 4) Esperto in conduzione della commessa edile 5) Esperto in progettazione per il sistema moda. <p>I percorsi formativi sono stati avviati a partire da maggio 2005, ad eccezione del master sulla moda che soffre delle difficoltà che attraversa il settore, tanto che la Regione sta pensando ad emettere un nuovo bando.</p> <p>Ciascun percorso formativo dovrà prevedere un impegno di 300 ore complessive di formazione formale (eventualmente erogabile anche con attività didattica a distanza – e-learning) distribuite nell’arco di un massimo di 24 mesi, di cui almeno il 20% di formazione formale interna all’azienda (60 ore). Le ore dedicate alla formazione formale interna all’azienda potranno essere realizzate attraverso la docenza “itinerante” individualizzata e la docenza “personalizzata” e/o attraverso altre modalità di erogazione.</p>
Liguria	<p>Ad agosto (DGR n. 776/2005) la Regione ha emanato un avviso per la selezione dei soggetti attuatori che contiene nel dettaglio la descrizione delle attività e delle indicazioni progettuali, soggetti proponenti e risorse disponibili. La sperimentazione, che prevede di coinvolgere 60 apprendisti, sarà realizzata nei seguenti ambiti formativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Istruzione e Formazione tecnica superiore: il percorso di durata annuale prevede una formazione formale pari a 1200 ore, di cui 600 ore all’interno del percorso IFTS programmato, 150 ore di percorso formativo individualizzato, 450 ore di percorso formativo in azienda. b. Master di specializzazione: nel settore navale o distributivo/commerciale. La durata del percorso è di 600 ore annue, per un anno nel caso del settore navale e due anni per l’altro. c. Laurea di primo livello: in corsi attivati dalla facoltà di ingegneria ed architettura. Il percorso di formazione in alternanza ha una durata di 4 anni e comporta l’acquisizione di 180 crediti formativi universitari (CFU). <p>In esito al bando sono stati finanziati tre master universitari e un inserimento in laurea triennale. È in corso il convenzionamento con i soggetti attuatori.</p>
Emilia Romagna	<p>L'accordo territoriale fra le Parti sociali ha dato luogo ad un avviso di chiamata di progetti, aperto fino al 28 febbraio 2006 e successivamente prorogato al 28 giugno. La sperimentazione prevede la realizzazione di master progettati ad hoc e percorsi in inserimento nell’offerta formativa esistente delle Università. Secondo il bando, il volume della formazione formale per ogni master dovrebbe contare 1500 ore, articolate in: 480 ore di didattica; almeno 500 ore di formazione non formale interna all’impresa opportunamente assistita e verificata; il restante monte orario di “studio personale o altra attività formativa di tipo individuale”. Almeno il 30% dei crediti deve essere conseguito attraverso la valorizzazione della formazione interna.</p> <p>I percorsi formativi avranno di norma una durata annuale, anche se la durata del contratto di apprendistato è maggiore. Nel 2005 sono stati finanziati i seguenti due master:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Operatore del mercato del lavoro”, promosso dall’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – Facoltà di Economia in collaborazione con la fondazione universitaria “Marco Biagi” e l’associazione Adapt di Modena L’impresa coinvolta è la società Adecco che si impegna ad assumere 15 apprendisti; - “Ingegneria e Gestione della nautica da diporto”, promosso da Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Facoltà di Ingegneria, per le imprese del gruppo Ferretti.

Toscana	<p>Il Protocollo d'intesa, siglato nell'agosto dello scorso anno 2005 da Regione, Università e parti sociali, dispone che la sperimentazione dell'apprendistato per l'alta formazione venga attivata mediante un Avviso Pubblico predisposto di concerto con le parti firmatarie, sulle seguenti aree territoriali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area territoriale Fiorentina, con le Province di Firenze, Pistoia e Prato; • Area territoriale Pisana, con le Province di Pisa, Livorno, Lucca e Massa Carrara; • Area territoriale Senese, con le Province di Arezzo, Grosseto e Siena <p>Detta sperimentazione sarà estesa ai seguenti ambiti economici: agricoltura, artigianato, commercio, cooperazione, industria, turismo e nei settori dell'ingegneria, dell'agricoltura, del commercio e turismo, della chimica farmaceutica e architettura.</p>
----------------	---

PARTE II- LE SCHEDE REGIONALI

**LA TRANSIZIONE DALL'APPRENDISTATO AGLI APPRENDISTATI
MONITORAGGIO 2004-2005**

Le seguenti schede sono state predisposte dall'Isfol essenzialmente sulla base delle informazioni riportate nei Rapporti di monitoraggio elaborati dalle Regioni e dalle Province Autonome. In qualche caso per elaborare la parte sull'apprendistato per i giovani minori si è fatto ricorso anche alle informazioni contenute nei Rapporti regionali di monitoraggio sull'obbligo formativo. Per quanto riguarda il paragrafo dedicato all'approfondimento dello stato di attuazione del decreto legislativo n. 276/03, le informazioni dei rapporti regionali sono state integrate sulla base dei risultati di altre indagini di monitoraggio condotte dall'Isfol.

REGIONE PIEMONTE

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Regione Piemonte emana annualmente un "Atto di indirizzo", rivolto alle Province, che consente la successiva stesura dei bandi provinciali per la selezione delle candidature da parte degli operatori del sistema formativo. A seguito di questa fase viene approvato il "Catalogo dell'offerta formativa per apprendisti", disaggregato per territorio provinciale.

Nel momento in cui l'impresa comunica l'assunzione di un apprendista riceve dalla Provincia il Catalogo, che rappresenta l'offerta formativa formale; l'impresa da quel momento ha 30 giorni di tempo per individuare l'agenzia formativa cui demandare la formazione esterna.

Le agenzie formative si avvalgono di due differenti forme didattiche:

- corsi strutturati, rivolti a gruppi classe omogenei;
- progetti formativi dedicati a gruppi disomogenei per titolo di studio, settore, qualifica del contratto; all'interno dei progetti viene personalizzato il percorso formativo.

Nell'ultimo Atto di Indirizzo sono stati introdotti criteri di premialità e penalità rivolti alle strutture formative, al fine di far emergere le prestazioni ottimali degli operatori (attrezzature, risorse informatiche, stato di avanzamento delle attività) e di rilevare e sanzionare le criticità di quanti non assolvono tempestivamente all'impegno formativo assunto con le imprese.

Le Agenzie certificano il conseguimento degli obiettivi del modulo formativo (e delle unità formative, per le annualità intermedie). Le Province rilasciano un Attestato di frequenza e profitto che sintetizza gli esiti conseguiti nell'intero percorso formativo. I risultati della formazione rappresentano un credito spendibile ai fini del conseguimento di una qualifica professionale o di una specializzazione. Nel 2004 i bandi provinciali hanno previsto l'utilizzo di un software specifico che consente la valutazione delle competenze acquisite e la relativa certificazione.

Per quanto riguarda gli interventi rivolti agli operatori, si organizzano:

- interventi per i tutor aziendali: dopo la sperimentazione del modello di formazione per i tutor nell'ambito di un progetto promosso dalla Regione, parte degli operatori ha realizzato interventi di aggiornamento attivati nell'ambito della Direttiva annuale sull'apprendistato;
- interventi per altri operatori della formazione: le Agenzie formative nel 2004 hanno potuto attivare tali interventi a valere sulla Direttiva "Formazione formatori";
- interventi per altri soggetti del sistema apprendistato.

Nel corso del 2004 sono proseguite le attività di divulgazione presso le imprese, le parti sociali e gli Enti Locali, con riferimento alle prospettive future; particolarmente utile, in questa attività, il ruolo dei Servizi per l'Impiego.

L'Agenzia Piemonte Lavoro ha mantenuto il monitoraggio dei flussi dell'apprendistato in Regione ed alcune Province hanno dato continuazione alle analisi sul processo formativo degli

apprendisti. Inoltre, tutte le Province hanno messo in atto forme di monitoraggio della formazione, con particolare riferimento agli apprendisti in età di diritto-dovere alla formazione.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

I bandi provinciali emessi a seguito dell'Atto di indirizzo regionale prevedono l'erogazione di corsi specifici di moduli aggiuntivi per gli apprendisti in età di diritto dovere all'istruzione e formazione. I corsi hanno durata di 120 ore; la procedura informatizzata in uso prevede la richiesta di attivazione di moduli aggiuntivi della durata di 120 ore. I materiali didattici vengono elaborati dalle agenzie formative o dalle associazioni temporanee che le raggruppano. In alcune zone sono in corso azioni di regolazione didattica finalizzate a rendere omogenea la formazione nei settori/comparti nei quali si riscontra maggiore richiesta di apprendisti, anche minorenni.

Per quanto riguarda la certificazione delle competenze conseguite nei moduli aggiuntivi, il repertorio delle prove di valutazione è una componente del sistema formativo regionale e le agenzie formative hanno facoltà di avvalersene. La certificazione finale delle attività formative è a carico delle agenzie erogatrici della formazione esterna, anche per quanto attiene la dichiarazione delle competenze acquisite.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, a partire da luglio è in corso un processo di concertazione su una proposta di legge regionale di disciplina generale del sistema dell'apprendistato.

Inoltre, la Regione partecipa alla sperimentazione relativa all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il Protocollo di intesa sottoscritto nel 2004 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dalla Regione Piemonte prevede la realizzazione di due azioni complementari: sperimentazione di percorsi formativi; azioni di sistema finalizzate alla sensibilizzazione/informazione/formazione dei vari attori che svolgono attività di orientamento e che a regime saranno coinvolti nella realizzazione dei percorsi formativi (Università, Istituzioni scolastiche e formative, Imprese, Centri per l'Impiego, Enti Locali, ecc.) allo scopo di promuovere l'apprendistato presso i destinatari finali (giovani e adulti occupati e disoccupati) come strumento che favorisce anche il conseguimento del diploma.

Un primo bando pubblico per la sperimentazione di percorsi di alta formazione in apprendistato è stato emesso nel febbraio 2005 ed ha riguardato i seguenti titoli di studio: master universitari di I e II livello; formazione superiore; istruzione e formazione tecnica superiore (per percorsi relativi a profili standard già consolidati nella programmazione regionale); lauree e lauree magistrali (finalizzati al conseguimento di 90 crediti universitari). In esito a tale bando sono stati finanziati dieci master e un progetto per l'inserimento in un corso di laurea; tutti i percorsi hanno preso avvio nel mese di dicembre 2005.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	48.911
- di cui maschi	27.108
- di cui femmine	21.803
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	444

Composizione per età

Totale 15-17enni	7.136
- di cui 15enni	1.025
- di cui 16enni	2.618
- di cui 17enni	3.493
Totale 18-21enni	26.944
Totale 22-24enni	12.604
Totale 25 anni e oltre	2.227

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	1.592
Licenza media	21.791
Qualifica professionale	1.323
Diploma di scuola secondaria superiore	9.809
Laurea o Diploma di laurea	242
Non dichiarato	14.154

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	1.233
Numero di apprendisti avviati ai corsi	24.211
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	20.844

Formazione per gli operatori

Numero di formatori coinvolti	2.600
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	1.307
Numero tutor aziendali coinvolti	21.003
Altre iniziative per tutor:	
Durata ore	268
Numero iniziative	7
Tutor coinvolti	84

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	1.400
Numero di apprendisti da coinvolgere	26.000
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	1.400
Numero tutor aziendali previsti	21.000

Altre iniziative per tutor:	
Durata ore	250
Numero iniziative	7
Tutor coinvolti	80

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativa realizzata nell'anno 2004

Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex L.167/97 riservati	34
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	492
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	926
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	765
Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	29
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	557
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	437

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	9.389.359,28
Totale risorse impegnate	9.389.359,28
- di cui risorse nazionali	9.389.359,28
Risorse trasferite a livello provinciale	9.389.359,28

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	15.631.065,40
Totale risorse spese	15.631.065,40
- di cui risorse nazionali	4.887.566,68
- di cui risorse del POR	10.743.498,72
Risorse trasferite a livello provinciale	15.631.065,40

REGIONE VALLE D'AOSTA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Il sistema formativo per l'apprendistato messo a punto dalla Regione è basato sulla individuazione di 5 macrogruppi di figure professionali, funzionali alla progettazione delle attività formative in un contesto caratterizzato da un'ampia differenziazione degli apprendisti per età, titolo di studio, qualifiche contrattuali ed esperienza pregressa. I macrogruppi sono i seguenti:

- edilizia e legno (edilizia, estrazione, lavorazione pietre, e marmi, conduzione macchine, lavorazione legno);
- impiantisti, meccanici e riparatori (impiantistica, lavorazione metalli, gomma e plastica, riparazione autoveicoli);
- turismo (settore turistico e ristorazione);
- commercio, alimentari e altre attività (alimentari, commercio, servizio lavanderia, servizi alla persona, grafica, stampa, editoria, abbigliamento, lavorazione vetro, lavorazione gioielli);
- funzioni di supporto (programmatori, tecnici informatici, disegnatori, ecc. – segreteria e amministrazione contabilità).

Nell'ambito dell'ultimo intervento di programmazione le attività formative, di durata biennale, sono state avviate tra il 2002 e il 2003. Il progetto ha previsto:

- un'attività formativa individualizzata di almeno 4 ore nel biennio, di cui 2 ore da realizzarsi all'inizio dell'attività formativa per ogni apprendista;
- la predisposizione di un piano formativo integrato;
- la formazione obbligatoria del tutor aziendale della durata di 8 ore.

Il piano formativo individuale è stato redatto dall'ente di formazione in accordo con il tutor aziendale e articola in varie sezioni: informazioni sull'azienda, analisi del lavoro dell'apprendista, piano di formazione aziendale, verbalizzazione degli incontri presso l'azienda, valutazione finale. L'impresa, supportata dall'ente di formazione, deve individuare alcune capacità e conoscenze che l'apprendista deve conseguire in un determinato periodo di tempo attraverso l'esperienza lavorativa. Contestualmente alla definizione degli obiettivi (condivisi con l'apprendista), vengono pianificate le attività che saranno progressivamente assegnate ed il tipo di supporto messo a disposizione in impresa. La formazione esterna si configura come elemento complementare di questo percorso. La realizzazione del piano formativo individuale viene riproposta in ciascuna delle annualità previste per la formazione esterna.

Nel giugno 2004 la Giunta regionale ha approvato la "Direttiva sulla gestione del sistema dei crediti formativi nell'ambito della formazione professionale", che disegna il sistema di gestione dei crediti formativi. Il nuovo sistema di riconoscimento dei crediti stabilisce le regole inerenti i seguenti aspetti:

- i principi e gli ambiti di riconoscimento dei crediti;
- il processo di riconoscimento;
- le norme di gestione;
- le norme transitorie in attesa della messa a regime della delibera.

L'esito del riconoscimento è un progetto di personalizzazione del percorso formativo che si concretizza in riduzioni o modificazioni del percorso stesso; referente per l'intero processo è il tutor di credito.

Inoltre, la Regione ha avviato la costruzione di un repertorio generale delle qualifiche, di cui si terrà conto per la definizione dei profili professionali dell'apprendistato ex d.lgs. n. 276/03.

Per quanto riguarda la formazione per gli operatori, sono state realizzate le attività di formazione obbligatoria per il tutor ed azioni formative per i formatori e per gli operatori degli enti di formazione. Queste ultime hanno affrontato alcuni temi concernenti: analisi dei fabbisogni formativi, progettazione formativa, tutoring e coordinamento, gestione delle risorse economiche, valutazione, tutor di credito. I tutor aziendali, oltre alla frequenza dei percorsi di 8 ore, hanno partecipato attivamente alla stesura dei piani formativi individuali, al monitoraggio ed alla valutazione dell'apprendimento.

La Regione prosegue nei servizi informativi già avviati (attività di sportello, elaborazione dati, materiale informativo, invio diretto del materiale informativo alle aziende in banca dati, *home page* sull'apprendistato).

Il sistema di monitoraggio è stato arricchito dalla costruzione di una banca dati relazionale sul contratto di apprendistato e delle attività formative. Questo strumento si affianca alla rilevazione in tre fasi finalizzata alla valutazione del sistema a tutti i livelli ed all'attività di gestione del sistema informativo, basato sulle comunicazioni delle aziende alla Regione.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Pur essendo stato predisposto un progetto di formazione per gli apprendisti con meno di 18 anni, le attività formative non sono state avviate a causa della ridotta consistenza numerica dell'utenza.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nel primo semestre del 2005 si sono svolte le attività di concertazione con le parti sociali per la riattivazione dell'offerta formativa alla luce della normativa vigente, concertazione conclusa con la firma ad agosto di un protocollo d'intesa per la regolamentazione transitoria dell'apprendistato professionalizzante.

L'accordo prevede lo sviluppo del confronto con le parti sociali per valorizzare la valenza formativa del contratto. Pertanto, si intende definire un modello operativo che valorizzi l'insieme delle attività formative formali e non formali del contratto di apprendistato, puntando in particolare sulla figura del tutor aziendale, anche attraverso l'individuazione di standard professionali e formativi.

Parallelamente, il nuovo sistema dell'apprendistato professionalizzante deve contribuire allo sviluppo di un sistema di certificazione delle competenze in correlazione alla definizione e regolamentazione dei profili formativi, anche tenendo conto dei risultati acquisiti nella costruzione del sistema regionale di qualifiche professionali e del sistema regionale di certificazione delle competenze.

Nel dicembre 2005 viene approvata la delibera n. 4574, che definisce un modello operativo relativo alle attività di formazione formale e non formale che prevede:

- in relazione all'articolazione della formazione formale, per le prime due annualità il percorso prevede 42 ore per le competenze di base e trasversali, 42 ore per le competenze tecnico professionali settoriali, 36 ore per le competenze tecnico professionali specialistiche; per le annualità successive, 18 ore dedicate alle competenze di base e trasversali, 36 ore per le competenze tecnico professionali settoriali, le restanti ore destinate alle competenze tecnico professionali specialistiche;
- la formazione formale può essere erogata all'esterno dell'impresa, presso organismi di formazione accreditati ed inseriti nel Catalogo regionale predisposto a seguito di avviso pubblico o presso struttura formativa non accreditata, ma autorizzata dalla Regione mediante "delega autorizzata";
- la formazione formale può essere erogata all'interno dell'impresa, se in possesso di alcuni requisiti che ne attestino la "capacità formativa" ed esclusivamente in riferimento alle competenze tecnico professionali specialistiche; le imprese che svolgono parte della formazione formale al proprio interno sono soggette alla supervisione di un'agenzia formativa accreditata, da realizzarsi attraverso incontri formali di monitoraggio dello stato di avanzamento del piano di formazione individuale dell'apprendista;
- il percorso formativo annuale deve essere esplicitato nel piano formativo individuale di dettaglio, che va redatto dall'impresa con il supporto di un'agenzia formativa accreditata (scelta fra quelle presenti nel Catalogo regionale).

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	2.001
- di cui maschi	1.255
- di cui femmine	746

Composizione per età

Totale 15-17enni	110
- di cui 15enni	1
- di cui 16enni	35
- di cui 17enni	74
Totale 18-21enni	803
Totale 22-24enni	656

Totale 25 anni e oltre	427
Non dichiarata	5

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	31
Licenza media	179
Qualifica professionale	20
Diploma di scuola secondaria superiore	179
Laurea o Diploma di laurea	6
Non dichiarato	1.586

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	557.956,40
Risorse spese per le attività collegate	17.500,00
Totale risorse spese	575.456,40
- di cui risorse nazionali	312.400,00
- di cui risorse del POR	263.056,00

REGIONE LOMBARDIA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Il modello formativo della Regione Lombardia risulta consolidato attraverso due linee di intervento distinte:

- Area 6 – Formazione continua, nella quale sono inserite le attività per gli apprendisti maggiorenni;
- Area 2 – Diritto dovere di istruzione e formazione, relativa alle attività per gli apprendisti minorenni.

Con l'anno formativo 2003/04 la Regione Lombardia, in continuità con quanto già avviato dal 1999, ha confermato la delega alle Province in materia di programmazione e gestione delle attività formative per apprendisti, introducendo però alcune novità, come l'adozione della procedura di evidenza pubblica per l'affidamento delle attività formative e l'adozione, anche per l'apprendistato, del sistema regionale di accreditamento dei soggetti attuatori.

Le Province, sulla base delle Linee guida emanate dalla Regione, hanno programmato le attività formative attraverso tre differenti tipologie di azioni:

1. tipologia a modello corsuale: si tratta di una modalità di intervento in sostanziale continuità con le programmazioni precedenti e riservata ad apprendisti con profili omogenei o coerenti tra loro. Tale tipologia viene, attualmente, utilizzata come unica linea di intervento da poche Province (Bergamo, Mantova), poiché è suscettibile di rigidità di gestione che rischiano di non garantire completamente una risposta adeguata e flessibile alla domanda di formazione.
2. tipologia a modello modulare a catalogo: generalmente, tale tipologia di azione è articolata in un modulo obbligatorio di 48 ore sui contenuti trasversali, mentre le restanti 72 ore sono suddivise in moduli tecnico-professionali settoriali, da scegliere sulla base del comparto di provenienza dell'apprendista. I contenuti di tali moduli, sono stati definiti attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali.
3. tipologia dei Progetti Quadro: si tratta di percorsi formativi che prevedono una serie articolata e mista di iniziative corsuali o modulari, per rispondere al fabbisogno dei settori e territori di riferimento. Tali progetti, infatti, sono intersettoriali ed interzonal, garantendo così un'offerta formativa capillare su tutto il territorio provinciale. Tale tipologia di azione risulta, inoltre, più flessibile sotto l'aspetto della gestione complessiva, poiché consente di effettuare modifiche di programmazione. La maggior parte delle Province, per l'annualità 2004/05 ha riservato la quasi totalità delle risorse destinate alle azioni formative, a questa tipologia di interventi.

Tutte le Province, inoltre, accanto alle attività per gli apprendisti, organizzano interventi formativi per tutor aziendali ed operatori del sistema. Gli interventi per i tutor aziendali costituiscono, in genere, parte integrante dei progetti formativi per gli apprendisti.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Come già evidenziato, le azioni per gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione fanno parte di una linea di intervento distinta e ormai consolidata nella Regione Lombardia.

Rispetto alla linea di intervento per gli apprendisti maggiorenni, è da rilevare che nel caso degli apprendisti soggetti al diritto dovere non c'è una così netta predilezione da parte delle Province verso i percorsi modulari a catalogo, ma molte amministrazioni (Bergamo, Milano) continuano a scegliere la tradizionale modalità corsuale. Laddove, invece, si opta per i percorsi modulari a catalogo, questi sono per lo più articolati in un modulo trasversale intersettoriale di 168 ore (120 delle quali dedicate alle unità formative finalizzate al recupero delle competenze di base e 48 dedicate all'acquisizione delle competenze trasversali) e in uno o più moduli Professionali da scegliere sulla base del comparto di provenienza dell'apprendista.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nel novembre 2004 un provvedimento emanato dalla Regione ha previsto l'avvio di sperimentazioni regionali sull'apprendistato professionalizzante a partire dalla definizione di progetti specifici; a gennaio 2005 è stato sottoscritto un Protocollo con le parti sociali per la realizzazione di una sperimentazione nel settore terziario, distribuzione e servizi e a dicembre 2005 sono state emanate dalla Regione le linee guida per attivare tale sperimentazione. Il provvedimento si applica ai contratti stipulati a partire dal 2 luglio 2004 (data del rinnovo del CCNL di settore) e stabilisce le modalità di erogazione della formazione formale:

- se l'impresa non possiede capacità formativa, la formazione avviene interamente all'esterno presso enti accreditati dalla Regione;
- se in possesso di capacità formativa, l'impresa può svolgere la formazione all'interno, integrandola con un apporto esterno per le attività trasversali o professionalizzanti per le quali non possiede competenze al proprio interno (si tratta di un monte ore che varia fra un minimo di 20 ed un massimo di 48 ore);
- se l'impresa realizza la formazione interamente al proprio interno, sono necessari il possesso di ulteriori specifici requisiti ed il raccordo con un ente di formazione, al quale l'azienda dovrà inviare rapporti trimestrali e permettere una verifica annuale del percorso formativo.

In allegato a tale provvedimento è stato pubblicato un dispositivo per la messa a bando delle risorse per il finanziamento degli interventi formativi relativi alla sperimentazione suddetta.

Per quanto riguarda l'apprendistato alto, la Regione partecipa alla sperimentazione promossa dal Ministero del lavoro. Nel luglio 2005 è stato emesso un bando per la realizzazione di progetti di sperimentazione per il conseguimento di master universitari di I e II livello e di specializzazioni IFTS. Il progetto prevede sia il finanziamento di corsi strutturati *ad hoc* per apprendisti, sia l'inserimento di questi ultimi in corsi già presenti nell'offerta formativa universitaria. A dicembre 2005 è stata pubblicata la graduatoria dei progetti finanziati (8 IFTS e 4 Master) che hanno preso avvio nel febbraio 2006.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	118.875
- di cui maschi	64.931
- di cui femmine	53.944
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	4.832

Composizione per età

Totale 15-17enni	9.074
- di cui 15enni	906
- di cui 16enni	2.662
- di cui 17enni	5.506
Totale 18-21enni	53.815
Totale 22-24enni	39.631
Totale 25 anni e oltre	15.718
Non dichiarata	614

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo o licenza elementare	1.577
Licenza media	61.902
Qualifica professionale	12.678
Diploma di scuola secondaria superiore	29.246
Laurea o Diploma di laurea	465
Non dichiarato	13.009

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	807
Numero di apprendisti avviati ai corsi	12.460
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	8.363

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per formatori	9
Numero di formatori coinvolti	73
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	301
Numero tutor aziendali coinvolti	6.777

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	768
Numero di apprendisti da coinvolgere	9.405
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	291
Numero tutor aziendali previsti	3.921

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	9
--	---

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	90
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	90

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato (valori convertiti in Euro)

Risorse impegnate per le attività di formazione	12.737.137,19
Risorse impegnate per le attività collegate	1.273.188,57
<i>Totale</i> risorse impegnate	14.010.325,76
- di cui risorse proprie (regionali/provinciali)	1.690.115,85
- di cui risorse nazionali	8.574.010,46
Risorse trasferite a livello provinciale	3.746.199,45

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	7.615.287,32
Risorse spese per le attività collegate	280.412,96
<i>Totale</i> risorse spese	7.895.700,28
- di cui risorse proprie (regionali/provinciali)	94.048,52
- di cui risorse nazionali	7.032.214,05
Risorse trasferite a livello provinciale	769.437,71

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La formazione extraziendale per gli apprendisti in Alto Adige avviene quasi esclusivamente nei centri di formazione professionale provinciali (11 in lingua tedesca e ladina, 6 in lingua italiana) e viene erogata un giorno alla settimana o a blocchi di almeno 9 settimane. Per diversi profili professionali si è giunti a 10 settimane, per un totale di 400 ore all'anno (1200 ore in tre anni).

I profili professionali sono definiti con Decreto del Presidente della Giunta provinciale, previo assenso della commissione provinciale per l'apprendistato. La durata dell'apprendistato ed i piani formativi inerenti alla formazione in azienda sono oggetto di contrattazione tra le parti sociali. Sono stati approvati ca. 60 piani formativi nell'artigianato e 30 per l'industria. Essi fissano gli obiettivi formativi di responsabilità dell'azienda e articolano l'intreccio con la formazione in aula. I programmi dei centri di f.p. sono approvati dalla Giunta provinciale previo parere positivo delle organizzazioni di categoria.

Ultimamente sono stati definiti nuovi profili professionali che corrispondono più all'apprendistato di tipo professionalizzante previsto dalla normativa statale che all'apprendistato tradizionale nella provincia. Si tratta dei profili professionali di: macchinista, agente di recapito, restauratore di mobili ed oggetti in legno, tecnico di vendita del servizio esterno, capo treno/capo servizi treno.

I programmi didattici sono quasi tutti impostati secondo il concetto delle "aree di apprendimento" caratterizzati per un forte intreccio tra competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, ed orientati più verso i compiti e le azioni professionali che non verso le discipline o materie.

Per ciò che concerne la formazione dei tutor aziendali, c'è da segnalare la legge provinciale n. 9 del 2003, recante norme per la formazione di maestro nel settore alberghiero, maestro artigiano e tecnico del commercio. Tale formazione prevede anche una parte di "pedagogia della formazione", il cui programma prevede 40 ore di insegnamento. L'esame finale consiste in una prova scritta, vertente sullo studio di un caso pratico, e una orale.

La formazione degli altri formatori, sia in lingua tedesca sia quella in lingua italiana prevede dei percorsi/concorsi di formazione ai fini del conferimento degli incarichi. I corsi sono distinti per insegnanti non laureati – per materie tecnico-professionali – ed insegnanti laureati per materie generali. Nell'anno 2004 hanno concluso la loro formazione 23 insegnanti laureati e 46 insegnanti non laureati. Sette insegnanti hanno incominciato una formazione specialistica per l'integrazione di allievi disabili presso l'università di Bolzano.

Nel 2004 si è conclusa anche l'indagine promossa dalla ripartizione per la formazione professionale sulla mobilità professionale degli apprendisti formati in Alto Adige. L'indagine è stata affidata all'università di Vienna e all'università della Bundeswehr di Monaco.

Relativamente all'organizzazione del sistema informativo per l'apprendistato, si ricorda che le aziende sono tenute, per legge, a trasmettere i contratti di apprendistato stipulati con gli apprendisti all'ufficio provinciale per l'apprendistato, che a sua volta provvede a trasmettere i

contratti al centro di formazione competente. Gli apprendisti sono in questo modo iscritti d'ufficio alla formazione esterna. La ripartizione per la formazione professionale dispone di un sistema di elaborazione dei dati sugli apprendisti.

In tema di certificazione, nella provincia è stato adottato un modello di certificazione di fine anno e la certificazione di qualifica (in base all'esame di fine apprendistato). Non è prevista, finora, alcuna attestazione rilasciata dall'azienda.

La certificazione di fine anno consiste nella pagella che riporta i giudizi/voti conseguiti nelle diverse aree di apprendimento. Il rispettivo dispositivo è allegato al presente rapporto. L'esame di fine apprendistato si svolge dinnanzi ad una commissione nominata dal competente assessore e composta dal direttore della scuola professionale in veste di presidente, un insegnante delle materie tecnico-professionali, un rappresentante dell'associazione datoriale ed un rappresentante nominato dai sindacati. L'esame consiste di due parti: l'esame pratico ed il colloquio. Chi ha superato l'esame pratico è ammesso al colloquio. Le due prove d'esame sono valutate separatamente dai commissari, con voti che vanno dal 4 al 10. La media aritmetica così ottenuta forma il voto finale.

Tra le varie iniziative regionali svoltesi nel corso di quest'anno, si segnala la partecipazione di 20 rappresentanti regionali ai campionati mondiali delle capacità professionali, organizzati dall'organizzazione *Worldskills* con sede in Olanda, svoltisi, dal 26 al 29 maggio 2005 ad Helsinki. Tali campionati, considerati anche un po' come "competizione" tra diversi sistemi formativi, si svolgono con cadenza biennale e vedono la partecipazione di giovani di età compresa entro i 22 anni provenienti da oltre 40 paesi. Si segnala che i rappresentanti dell'Alto Adige sono risultati secondi nella graduatoria dei paesi partecipanti.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Il sistema di apprendistato della Provincia di Bolzano è sempre stato rivolto prevalentemente ad un'utenza di adolescenti che, dopo l'assolvimento dell'obbligo scolastico, decidono di intraprendere un percorso di formazione in apprendistato. Tuttora questi giovani rappresentano oltre la metà del totale degli apprendisti.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nella provincia di Bolzano si sta ridefinendo la normativa provinciale (legge n. 6/97 "ordinamento dell'apprendistato") alla luce del decreto legislativo 276/03 ed in applicazione delle competenze della Provincia in materia di apprendistato. Dopo ampie consultazioni con le parti sociali è stata redatta una bozza di legge che prossimamente sarà esaminata dalla Giunta provinciale e poi dal Consiglio provinciale.

Nel frattempo, soprattutto su sollecitazione dell'industria e di vari enti come Trenitalia e Poste italiane, sono stati individuati di comune accordo tra le parti sociali e l'amministrazione provinciale alcuni profili professionali da formare attraverso un apprendistato riconducibile a quello professionalizzante di cui al decreto legislativo 276/03. Le figure di macchinista, capo treno, agente di recapito sono state inserite con delibera della Giunta provinciale nel regolamento

sulle attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato. Per altri settori sono in corso trattative.

Nella Provincia, infine, si sta sperimentando l'apprendistato per il conseguimento di un titolo universitario, e cioè quello di ingegnere logistico e della produzione.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	5.223
- di cui maschi	3.704
- di cui femmine	1.519
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	1.099

Composizione per età

Totale 15-17enni	2.694
- di cui 15enni	655
- di cui 16enni	940
- di cui 17enni	1.099
Totale 18-21enni	2.086
Totale 22-24enni	368
Totale 25 anni e oltre	71

Composizione per titolo di studio

Licenza elementare e media	4.871
Qualifica professionale	96
Diploma di scuola secondaria superiore	320

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	318
Numero di apprendisti avviati ai corsi	4.429
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	1.460

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per formatori	4
Numero di formatori coinvolti	100
Altre iniziative per tutor:	
Durata ore	40
Numero iniziative	5
Tutor coinvolti	50

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	320
--	-----

Numero di apprendisti da coinvolgere		4.350
Altre iniziative per tutor:		
Durata ore	21	
Numero iniziative	2	
Tutor coinvolti	20	

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativa realizzata nell'anno 2004

<i>Corsi/percorsi di formazione esterna ex L.196/97</i>		
Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex L.167/97 riservati		298
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati		4.250

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione		21.500.000
Risorse impegnate per le attività collegate		750.000
<i>Totale risorse impegnate</i>		22.250.000
- di cui risorse proprie		22.250.000

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione		21.500.000
Risorse spese per le attività collegate		600.000
<i>Totale risorse spese</i>		22.100.000
- di cui risorse proprie		22.100.000

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Il sistema di formazione per l'apprendistato che è stato progressivamente attivato negli scorsi anni dalla P. A. di Trento si caratterizza per la presenza di diverse tipologie di offerta, rivolte a target specifici di apprendisti. Le iniziative formative realizzate in Provincia di Trento, organizzate dall'Agenzia del Lavoro, coinvolgono apprendisti con le seguenti caratteristiche: senza qualifica o con titolo di studio non coerente; assunti a tempo pieno e per un periodo superiore ai 10 mesi; appartenenti a 13 figure professionali individuate dalla Provincia.

L'attività formativa è iniziata nel mese di ottobre del 2004 ed è terminata a luglio del 2005, realizzando azioni strutturate nel seguente modo:

- corsi base per apprendisti senza titolo di studio. Complessivamente sono stati coinvolti 424 apprendisti in corsi così suddivisi: 15 corsi del primo anno, 10 corsi del secondo anno e un corso del terzo anno;
- percorsi modulari per apprendisti con qualifica o diploma. Nel mese di maggio è stata avviata anche una sperimentazione che ha coinvolto i tutori aziendali degli apprendisti con qualifica e diploma con l'obiettivo di costruire, come previsto dal decreto legislativo n. 276/03, il piano formativo individuale di ogni apprendista. Nel definire il piano il tutore poteva, se interessato a fare la formazione formale fuori dall'azienda, attingere all'offerta modulare;
- il percorso di apprendistato per la laurea;
- le attività specifiche per gli apprendisti in obbligo formativo.

Per quanto riguarda il tutor aziendale, considerata la complessità del ruolo e l'evoluzione legislativa dell'apprendistato, in questi ultimi anni sono state progettate le seguenti tipologie di corsi:

- il percorso delle 8 ore di formazione obbligatoria previsto dal DM 22/2000;
- un successivo percorso di 8 ore di formazione obbligatoria più 4 ore facoltative, che integra l'intervento con i temi del d.lgs. n. 276/03;
- un percorso di 48 ore rivolto ai maestri artigiani.

Inoltre, l'avvio della sperimentazione del nuovo modello collegato all'apprendistato professionalizzante ha reso necessario organizzare degli interventi formativi rivolti agli operatori coinvolti nell'avvio dei corsi per tutori aziendali, ossia i docenti e i tutori dell'alternanza. Sono stati coinvolti sei docenti e cinque tutori dell'alternanza in un percorso di sei ore circa.

Per il prossimo anno formativo 2005-2006 l'offerta sarà articolata secondo le seguenti tipologie:

- corsi base, durata 120 ore, per apprendisti senza titolo di studio;
- corsi per tutori aziendali degli apprendisti con titolo di studio;
- offerta modulare per apprendisti con titolo di studio;

- moduli per l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e formazione;
- percorso di apprendistato per la laurea.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

La delibera provinciale n. 897 del 23 aprile 2004 ha definito le linee operative relative alla sperimentazione a livello provinciale per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione dei giovani in minore età in contratto di apprendistato e alla ricerca di lavoro.

Nel corso dell'anno formativo 2004-05 presso gli Istituti scolastici " L. Battisti" di Trento e l'Istituto "Don Milani – Depero" di Rovereto incaricati dell'avvio della sperimentazione sono stati attivati 7 corsi di formazione. I docenti incaricati dagli Istituti scolastici hanno seguito, nel periodo antecedente l'avvio della sperimentazione (29 giugno - 2 settembre 2004), uno specifico percorso formativo che prevedeva lo sviluppo delle seguenti tematiche: Costruire il contesto; La figura del Tutor; Una didattica per problemi reali; Costruire e valutare moduli; Lavorare per progetti.

La formazione formatori è stata effettuata tramite moduli di 16 ore ciascuno. L'individuazione degli esperti è stata affidata all'I.P.R.A.S.E. (Istituto Provinciale di Sperimentazione, Aggiornamento e Ricerca Educativa).

Il percorso per gli apprendisti è stato strutturato in moduli di durata variabile fra le 16 ore, le 20 ore e le 24 ore. La progettazione del percorso ha quindi visto la creazione di 6 moduli formativi, di cui il primo di 20 ore è stato dedicato all'accoglienza. Si è cercato di partire da tematiche relative agli interessi dei giovani per costruire il contenuto dei moduli (es. musica, sport, moda, informatica, l'Europa, il lavoro, "Progetto d'Impresa", la realizzazione di un cortometraggio ecc.).

La progettazione dei moduli ha seguito uno schema che ha previsto: le diverse fasi del modulo; i risultati attesi; le attività da svolgere; gli strumenti da utilizzare; le aree disciplinari. Per ciascun minore è stata elaborata una scheda osservativa, che ha permesso ai docenti di rilevare, all'interno delle attività proposte in aula, le aree disciplinari e gli indicatori di valutazione da osservare.

Nei 7 corsi di formazione sono stati coinvolti n.112 giovani, fra apprendisti e giovani alla ricerca di lavoro. La scelta di coinvolgere anche i minori alla ricerca di lavoro prevista dalla delibera della Giunta Provinciale n. 897, è stata determinata dalla necessità di inserire in percorsi formativi l'universo dei drop-outs. Quindi, nella composizione dei gruppi per l'avvio della sperimentazione, si è cercato di prevedere la presenza di due terzi di minori con contratto di apprendistato e di un terzo di minori alla ricerca di occupazione. Il campione coinvolto di n.112 giovani rappresenta circa ¼ dei giovani che in provincia di Trento non sono nei canali scolastici.

E' da rilevare che durante il percorso formativo ben 19 giovani hanno concluso la frequenza al percorso formativo con il consenso delle aziende, pur avendo raggiunto la maggiore età.

Per quanto riguarda le modalità di monitoraggio sono stati predisposti e approvati dal Comitato scientifico, un questionario per i docenti, un questionario intermedio e uno finale per i minori. Il questionario ha permesso di evidenziare alcune esigenze formative per i docenti e il grado di soddisfazione dei minori.

Per quanto riguarda l'anno formativo 2005-2006 (da settembre 2005 a giugno 2006), per l'assolvimento del diritto- dovere all'istruzione e formazione, sono stati programmati i seguenti percorsi modulari:

- n.6 corsi della durata di 120 ore ciascuno, a Rovereto, per un gruppo di circa 90 giovani;
- n.8 corsi della durata di 120 ore ciascuno, a Trento, per un gruppo di circa 120 giovani.

L'attività formativa sarà preceduta dalla realizzazione di un pacchetto di aggiornamento, della durata di 80 ore, rivolto ai formatori, sulle tematiche relative alla "gestione dell'aula" ed alla "certificazione delle competenze". L'attività formativa con i giovani prevederà, inoltre, l'intervento in aula di specifiche figure di sostegno quali per esempio esperti su specifiche tematiche di carattere culturale, psicologico, relazionale, sociale.

Sulla base, infine, della distribuzione numerica sul territorio provinciale dei giovani in obbligo formativo, verrà valutata la fattibilità di una programmazione decentrata dei corsi, rispetto a Rovereto e Trento.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

A luglio 2005 è stata siglata un'intesa sui tre apprendistati fra Provincia e parti sociali. Riguardo l'apprendistato per il diritto dovere, il Protocollo prevede l'elevamento delle ore di formazione formale, previste nella normativa vigente, da 240 a 320 ore annue, dedicate per metà all'apprendimento delle competenze culturali e per il resto alle competenze professionali. La formazione culturale viene svolta all'interno di istituti professionali e scuole medie, mentre la formazione formale professionalizzante si svolge presso enti formativi accreditati o, per un massimo di 100 ore, presso le aziende. Il Protocollo stabilisce, infine, che l'applicazione delle 320 ore di formazione avverrà solo dopo l'entrata in vigore della nuova legge provinciale sul sistema educativo.

Per quanto attiene l'apprendistato professionalizzante, l'intesa definisce le modalità di attuazione della formazione formale, che in parte deve essere obbligatoriamente svolta all'esterno dell'azienda, presso enti accreditati, e in parte, a scelta dell'impresa, può essere svolta all'interno dell'impresa stessa. Ad una Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti, composta da rappresentanti della Provincia e delle parti sociali, è affidato il compito di elaborare il repertorio provinciale delle professioni.

L'accordo ha previsto la formalizzazione di una serie di strumenti utili in varie fasi del percorso formativo (piano formativo individuale, attestazioni e certificazioni delle competenze). Inoltre, la Provincia insieme alla parti sociali ha predisposto un modello che identifica gli obiettivi formativi della formazione non formale in relazione alle figure professionali più diffuse sul territorio. Infine, si stabilisce che i tutori aziendali debbano frequentare percorsi formativi per una durata di 16 ore, ad eccezione degli artigiani con possesso di titolo di maestro artigiano.

Il Protocollo individua alcune norme anche per l'apprendistato alto, che è già operativo nella Provincia grazie alle sperimentazioni avviate nel 2002-2003.

E' prevista la possibilità di conseguire titoli di studio per livelli crescenti all'interno della stessa impresa, a partire dall'espletamento del diritto dovere fino al master universitario. La formazione formale non può superare le 800 ore annue, delle quali non più dei due terzi possono essere svolte

all'esterno dell'azienda. Il tempo massimo per il conseguimento di ogni titolo di studio in apprendistato (diploma, laurea 1° livello, IFTS, laurea specialistica, master) è pari alla durata "ordinaria" del corso maggiorata di un anno; superato tale periodo l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma può essere trasformato dal datore di lavoro, in apprendistato professionalizzante.

Si è già fatto cenno alle sperimentazioni avviate nella Provincia di Trento nell'anno accademico 2002-2003 per il conseguimento della laurea in informatica. Nel 2004-2005 non è stata avviata una nuova annualità perché si è ritenuto opportuno attendere gli accordi provinciali necessari per avviare le novità dell'apprendistato introdotte dal d.lgs. n. 276/03, al fine di potersi muovere all'interno di una cornice normativa definitiva e concordata con le parti sociali.

Nei precedenti anni formativi, in seguito ad una valutazione dei percorsi di ogni singolo apprendista, era emersa una situazione molto differenziata, che rendeva impraticabile la gestione standardizzata e lineare del progetto, in particolare l'organizzazione dei tutoraggi. L'ipotesi che si era prospettata era di lavorare nell'ottica dell'individualizzazione dei percorsi.

Prima di avviare il nuovo anno accademico, è stato quindi organizzato, per ogni apprendista, un incontro individuale tra coordinatore universitario, tutore aziendale, apprendista e un operatore dell'Agenzia del Lavoro, finalizzato a definire il piano formativo individuale di dettaglio. Il piano è un documento che riporta gli esami svolti e la pianificazione del percorso annuale personalizzato, i corsi e i tutoraggi da frequentare, gli esami da recuperare, i tempi. All'interno di questo documento viene stabilito, in linea di massima, come saranno distribuite le ore di studio e lavoro durante l'anno. Ciò che è inserito nel piano diventa un "impegno" per l'apprendista e il tutor aziendale. Ogni variazione del piano deve essere fatta con il consenso del tutor aziendale e del coordinatore organizzativo e poi comunicata all'Agenzia del Lavoro. Per le situazioni complesse è stato fissato un periodo di tempo entro il quale valutare l'opportunità/idoneità a rimanere nel progetto.

In seguito all'applicazione delle novità introdotte dalla riforma dell'università, a partire da questo anno accademico sono state modificate la calendarizzazione (semestralizzazione) e la struttura didattica dei corsi, rendendo necessario articolare l'alternanza azienda/università del progetto su due blocchi:

- da settembre a febbraio gli apprendisti sono stati in università per frequentare i corsi, i tutoraggi e studiare;
- da febbraio in poi sono rientrati in azienda per sviluppare gli esami aziendali, lavorare e studiare, usando le ore eventualmente non ancora utilizzate.

La programmazione per l'anno accademico 2005-2006 prevede la realizzazione del 3° e 4° anno del percorso per la laurea di primo livello in Informatica e la verifica delle possibilità di attivare dei corsi di laurea in Ingegneria della produzione industriale, Agraria ed Economia Aziendale.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero di apprendisti assunti nel corso del 2004	12.884
Numero totale di apprendisti con contratto superiore ai 10 mesi	6.107
- di cui maschi	3.685
- di cui femmine	2.422

Composizione per età

Totale 15-17enni	404
- di cui 15enni	20
- di cui 16enni	96
- di cui 17enni	288
Totale 18-21enni	2.342
Totale 22-24enni	2.477
Totale 25 anni e oltre	884

Composizione per titolo di studio

Licenza media	2.968
Qualifica professionale	851
Diploma di scuola secondaria superiore	2.182
Laurea o Diploma di laurea	91
Non dichiarato	15

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004 (comprese le attività per gli apprendisti in obbligo formativo):

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	51
Numero di apprendisti avviati ai corsi	815
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	536

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per formatori	8
Numero di formatori coinvolti	127
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	15
Numero tutor aziendali coinvolti	335

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	50
Numero di apprendisti da coinvolgere	767
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	4
Numero tutor aziendali previsti	65
Altre iniziative per tutor:	
Durata (ore)	16
Numero iniziative	47

Tutor da coinvolgere 705

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	1.698.578,19
Risorse impegnate per le attività collegate	211.401,82
Totale risorse impegnate	1.909.980,01
- di cui risorse nazionali (D. D. 354/V/2004)	1.338.542,89
- di cui risorse proprie (regionali/provinciali)	246.271,09
- di cui risorse del POR	325.166,03

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	1.522.784,31
Risorse spese per le attività collegate	436.915,07
Totale risorse spese	1.959.699,38
- di cui risorse nazionali (D. D. 294/V/2003)	1.259.751,90
- di cui risorse proprie (regionali/provinciali)	327.117,86
- di cui risorse del POR	372.829,62

REGIONE VENETO

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Il sistema di formazione per l'apprendistato, delineato dalla Regione sulla base di Direttive annuali, è basato su un'offerta di corsi a catalogo proposti e realizzati da associazioni temporanee di impresa costituite fra enti di formazione accreditati. L'offerta è articolata per provincia, macrosettore di attività, tipologia di percorso e gruppo di qualifica.

L'attività di gestione, ispezione e rendicontazione è affidata alle Province, che selezionano gli apprendisti da avviare alle attività e trasmettono formalmente alle aziende i cataloghi dell'offerta formativa disponibile. L'azienda, sentito l'apprendista (o la famiglia, se questi è minorenne), iscrive lo stesso all'attività formativa prescelta.

Il modello organizzativo è stato profondamente rinnovato nel corso del secondo semestre del 2004 e del primo semestre 2005, sia per semplificare le procedure gestionali che per introdurre le necessarie modifiche in vista della applicazione delle disposizioni previste dal d.lgs. n. 276/2003 per l'apprendistato professionalizzante. Le innovazioni introdotte sono state presentate alle parti sociali e concordate attraverso la stipula di un Protocollo di intesa nel gennaio del 2005. Le modifiche introdotte coinvolgono tutti gli apprendisti avviati a partire dal 4 aprile 2005 e verranno illustrate nel seguito.

La Regione nel 2004 ha emanato un bando riservato agli Enti bilaterali dei settori interessati (industria, artigianato, commercio/turismo/servizi ed edilizia) per la realizzazione di azioni di supporto alla formazione. Gli obiettivi generali del bando sono i seguenti:

- rafforzare l'attuale sistema di formazione professionale per l'applicazione in via generalizzata dell'art. 16 della legge 196/97;
- sensibilizzare gli apprendisti e le aziende verso l'istituto dell'apprendistato in generale e verso la formazione per apprendisti in particolare;
- garantire un'adeguata e capillare informazione sulle attività in corso riferite alla formazione nell'apprendistato e alle modifiche normative in corso di applicazione;
- migliorare la qualità della formazione e supportare le attività future di programmazione dell'offerta formativa attraverso un monitoraggio costante delle azioni formative in corso.

Per le azioni di monitoraggio e valutazione relative alla Direttiva 2004, la Regione del Veneto si è avvalsa dell'assistenza tecnica di Studio Méta & Associati e ASTER. Le proposte dell'assistenza tecnica sono state rielaborate e validate in sede di Gruppo tecnico regionale per l'apprendistato, composto dai rappresentanti delle amministrazioni provinciali, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, degli organismi di formazione.

Il piano di monitoraggio si divide in due sezioni: la prima è costituita da una serie di strumenti per la raccolta di dati e informazioni sullo stato d'avanzamento del sistema apprendistato, la seconda da una serie di strumenti per la valutazione del servizio formativo erogato al fine di individuare le piste di miglioramento.

In tema di certificazione dei percorsi formativi, la Regione ha predisposto, attraverso l'assistenza tecnica e il Gruppo tecnico per l'apprendistato, un piano per la certificazione degli elementi di competenza, acquisiti durante la frequenza dei corsi di formazione. Detto piano verrà applicato alle attività in corso di realizzazione nel 2005.

Sono stati costruiti quattro questionari standard, corrispondenti ai quattro moduli sulle competenze trasversali, con otto domande con quattro alternative di risposta chiusa, a scelta obbligata. I risultati di queste prove, somministrate a tutti gli apprendisti in formazione, alla conclusione di ogni modulo, vengono acquisiti dai soggetti attuatori per elaborare una dichiarazione di percorso formativo, contenente i dati anagrafici e gli estremi del corso. Successivamente i soggetti attuatori trasmettono i dati alle Province che validano le dichiarazioni di percorso e le spediscono ai datori di lavoro degli apprendisti. Per i moduli relativi alla parte professionalizzante non è stato possibile mettere a punto delle prove standardizzate a livello regionale, tuttavia viene certificato il numero di ore frequentate sul totale erogato, come per gli altri moduli.

Per le attività programmate per il 2006, il piano per la certificazione sarà oggetto di verifica e revisione nel prossimo periodo.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Nella Direttiva per l'anno 2005 viene prevista specificamente l'attività per apprendisti in obbligo formativo, finanziata con parte delle risorse assegnate alla Regione Veneto per l'assolvimento dell'obbligo formativo con il Decreto Ministeriale n. 172 del 1.7.2003.

La struttura delle iniziative formative per gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione ricalca quella per gli apprendisti non in diritto-dovere, con l'attivazione di moduli di base aggiuntivi rispetto al monte orario ex l. 196/97 e DPR 257/2000. Le attività sono comunque separate fra le due tipologie di apprendisti e i soggetti attuatori sono differenti in quanto l'attività può essere realizzata esclusivamente da soggetti accreditati presso la Regione Veneto nell'ambito dell'obbligo formativo.

Le competenze di base acquisite nei moduli aggiuntivi dovranno essere accertate, alla fine del percorso di apprendistato, sulla base di quanto dispone l'art. 4 del DM 16 maggio 2001. Tali accertamenti avverranno attraverso prove di verifica valide a livello nazionale che prendano come riferimento generale gli indicatori di livello di scale internazionali.

La definizione delle prove di verifica si basa sui lavori effettuati da un Gruppo tecnico ed approvati dalla Direzione Regionale Lavoro.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

L'apprendistato professionalizzante in Veneto è operativo per gli apprendisti avviati a partire dal 4 aprile 2005, che siano stati assunti con un CCNL rinnovato ai sensi dello stesso art. 49. L'attuazione dell'art. 48 del d.lgs. n. 276/03 è rinviata in attesa dell'emanazione dei relativi decreti attuativi.

Il nuovo sistema formativo prevede un meccanismo a “voucher”, secondo il quale ogni apprendista è potenziale titolare di un numero di buoni formativi, variabile a seconda del profilo del soggetto e della capacità formativa formale interna dell’azienda.

Per tutti gli apprendisti avviati a partire dal 4.4.2005 il modello di comunicazione obbligatoria, che avviene esclusivamente in via telematica, prevede che oltre al profilo dell’apprendista siano specificati:

- la capacità formativa interna dell’azienda, distinta fra competenze trasversali e competenze professionalizzanti, sulla base del possesso di alcuni requisiti e di un punteggio assegnato dal sistema (per le assunzioni ex art. 49);
- il piano formativo individuale dell’apprendista (per le assunzioni ex art. 49);
- la prescelta del percorso formativo.

Qualora l’azienda possieda capacità formativa formale interna per le competenze professionalizzanti, sarà tenuta ad erogare il modulo professionalizzante (della durata di 70 ore) all’interno con costi a proprio carico. Qualora l’azienda abbia anche capacità formativa formale interna per le competenze trasversali, potrà scegliere se realizzare il modulo trasversale all’interno oppure ricorrere alla formazione esterna a catalogo.

Successivamente, le Province selezionano gli apprendisti tramite l’approvazione di graduatorie mensili che comprendono gli apprendisti assunti nei due mesi precedenti; in questo modo ciascun apprendista ha due possibilità di essere selezionato: la prima, con la graduatoria del mese successivo a quello di assunzione, e la seconda con la graduatoria del secondo mese successivo a quello di assunzione.

Entro 60 gg. dalla pubblicazione della prima graduatoria utile, il datore di lavoro dovrà compilare, insieme all’apprendista ed avvalendosi anche del supporto di Organismi preposti alle azioni di accompagnamento (attraverso un voucher di accompagnamento), il piano formativo individuale di dettaglio e trasmetterlo alla Provincia competente o ad Enti/Organismi bilaterali competenti per territorio. La compilazione avviene attraverso il portale www.apprendiveneto.it ed è obbligatoria per tutti i beneficiari del voucher di accompagnamento e, in ogni caso, per tutti gli apprendisti assunti ex art. 49 L. 276/03.

Il nuovo sistema di formazione esterna prevede iniziative specifiche destinate a tutti i tutor aziendali della durata di 12 ore. All’interno di tale attività, vengono destinate almeno due ore alla definizione del patto formativo fra apprendista, tutor aziendale e soggetto che eroga la formazione, attraverso la realizzazione di colloqui individuali.

Per quanto riguarda il c.d. “alto apprendistato”, disciplinato dall’art. 50 del d.lgs. n. 276/03, la Regione Veneto ha attivato con D.G.R. 2626/2004, sulla base di un protocollo di intesa stipulato con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, una sperimentazione per l’attuazione di tale istituto.

Gli obiettivi del progetto sperimentale sono:

- contribuire alla regolamentazione “definitiva” per l’attivazione della nuova normativa prevista dall’art. 50 del decreto legislativo n. 276;

- sviluppare un effettivo sistema di alternanza scuola-lavoro che valorizzi l'impresa come soggetto formativo;
- promuovere, favorire e incentivare il ricorso al terzo tipo di contratto di apprendistato.

I destinatari degli interventi sono cento occupati assunti con il terzo tipo di contratto di apprendistato, per la frequenza di alcuni percorsi di formazione sperimentali che porteranno al conseguimento del titolo di master universitario di primo livello. E' previsto inoltre un Comitato Regionale che avrà una funzione di indirizzo nell'attuazione del programma di lavoro e di supporto alle attività di monitoraggio e valutazione dell'iniziativa, creazione del modello, promozione di sinergie con altri progetti e diffusione dei risultati raggiunti.

Con D.G.R. 4004/2004 è stato approvato il progetto presentato da un pool di soggetti che comprende alcune università del Veneto, associazioni di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le attività sono iniziate nel mese di maggio 2005 con la selezione degli apprendisti; il progetto si concluderà entro la fine del 2007.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	73.845
- di cui maschi	38.821
- di cui femmine	35.024

Composizione per età

Totale 15-17enni	5.289
- di cui 15enni	288
- di cui 16enni	1.426
- di cui 17enni	3.575
Totale 18-21enni	35.628
Totale 22-24enni	23.523
Totale 25 anni e oltre	9.396
Non dichiarata	9

Composizione per titolo di studio

Licenza elementare e media	35.892
Qualifica professionale	1.892
Diploma di scuola secondaria superiore	15.876
Laurea o Diploma di laurea	231
Non dichiarato	19.954

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	905
Numero di apprendisti avviati ai corsi	12.967
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	8.912

<i>Formazione per gli operatori</i>	
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	905
Numero tutor aziendali coinvolti	2.887
<i>Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:</i>	
Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	1.157
Numero di apprendisti da coinvolgere	13.000
<i>Formazione per gli operatori</i>	
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	1.157
Numero tutor aziendali previsti	9.000
<i>Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativa realizzata nell'anno 2004</i>	
Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex L.167/97 riservati	146
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	1.263
Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	146
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	1.659
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	1.263
<i>A) Le risorse per l'apprendistato</i>	
<i>Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato</i>	
Risorse impegnate per le attività di formazione	17.551.046
Risorse impegnate per le attività collegate	1.593.800
<i>Totale risorse impegnate</i>	19.144.846
- di cui risorse nazionali	19.144.846
Risorse trasferite a livello provinciale	18.531.046
<i>B) Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato</i>	
Risorse spese per le attività di formazione	22.205.929
Risorse spese per le attività collegate	1.039.399
<i>Totale risorse spese</i>	23.245.328
- di cui risorse nazionali	23.245.328
Risorse trasferite a livello provinciale	23.245.328

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Tre associazioni temporanee di strutture formative gestiscono il sistema di formazione per l'apprendistato dal 2000; nel 2003 la Regione ha ritenuto opportuno prorogare l'incarico dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2006. La formazione si realizza sulla base di un catalogo messo a punto dalle tre ATI, in cui è identificata l'offerta disponibile per ciascun comparto, con la specificazione di UFC obbligatorie, consigliate e libere in relazione al profilo dell'apprendista e al titolo di studio conseguito. Le procedure, i criteri, gli strumenti individuati per la certificazione di fine modulo/unità didattica sono descritti all'interno delle proposte formative presentate dai soggetti che sono stati accreditati. Al termine del periodo previsto di formazione esterna viene rilasciato un certificato che attesta le ore effettivamente frequentate, il numero di ore previsto da contratto, l'indicazione e la descrizione dei moduli/unità didattiche frequentate.

Con il rinnovo dell'incarico per il secondo triennio è stato chiesto a tali associazioni di estendere l'offerta ai profili non ricompresi nel "Repertorio dei comparti e dei profili tipo", realizzando uno specifico bilancio delle competenze volto ad individuare il comparto maggiormente affine e conseguentemente predisporre un'adeguata offerta formativa eventualmente personalizzata.

La formazione per i tutor aziendali, della durata di otto ore, varia a seconda che gli stessi affianchino un apprendista in obbligo formativo ovvero un apprendista maggiorenne. In entrambi i casi tuttavia gli incontri – ciascuno della durata media di 2 ore - si svolgono prima dell'inizio dell'attività formativa dell'apprendista.

Nel corso dell'anno 2004, per i tutor aziendali con apprendisti in formazione sono stati organizzati - congiuntamente dalle tre Associazioni Temporanee - degli incontri specifici sul tema dell'evoluzione normativa nell'ambito del contratto di apprendistato. Tali incontri, reiterati su tutto il territorio regionale, hanno avuto una durata media di due ore ciascuno. Inoltre, le tre Associazioni Temporanee hanno promosso specifiche iniziative rivolte a docenti, coordinatori di comparto, tutor formativi, progettisti e personale di segreteria impegnato a seguire la formazione degli apprendisti. In occasione della predisposizione della legge regionale sul lavoro che affronta anche le tematiche dell'apprendistato, si è tenuto, in data 21 aprile 2005 un convegno dal titolo "Verso la legge regionale sul lavoro: il nuovo apprendistato".

Nel corso dell'anno 2004 le tre associazioni hanno provveduto a definire un set di strumenti di comunicazione coordinata. Le tre associazioni hanno infatti ritenuto opportuno unificare i canali e gli strumenti che veicolano l'immagine delle stesse e che concorrono a qualificare il modo di rapportarsi non solo con l'utenza, ma più in generale con l'intera tipologia di attori che figurano all'interno del sistema. La banca dati sull'apprendistato invece è implementata direttamente dai Centri provinciali per l'Impiego.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Le tre associazioni temporanee hanno previsto appositi moduli e relative metodologie didattiche per la realizzazione della formazione aggiuntiva per gli apprendisti in obbligo formativo. Tali previsioni ovviamente hanno anche tenuto conto della normativa inerente ai contenuti didattici aggiuntivi.

Nel corso del 2004 sono stati attivati su tutto il territorio regionale i moduli aggiuntivi per gli apprendisti in obbligo formativo in due sessioni, una durante i mesi di aprile-maggio 2004, una durante i mesi di ottobre-dicembre 2004. Nella sessione autunnale sono stati attivati 3 corsi misti di seconda annualità.

La certificazione degli apprendisti in OF è stabilita da progetto alla conclusione dei tre anni. Nel 2004 si sono svolti soltanto corsi di prima e seconda annualità. Gli apprendisti svolgono comunque prove di verifica alla fine dei vari moduli.

La comunità di pratica, che vede coinvolti i docenti delle associazioni temporanee che si occupano dei corsi per l'obbligo formativo, ha portato avanti una sperimentazione sul modello di certificazione proposto dall'Isfol durante la sessione ottobre-novembre 2004. Le risposte ottenute alle somministrazioni delle prove sono state elaborate anche attraverso metodi di *item analysis* per ricavare, oltre ai dati quantitativi complessivi, elementi di valutazione sui fascicoli utilizzati e sulla tipologia di competenza raggiunta (ad es. competenza lessicale o comprensione del testo, ecc.) dagli allievi. La stessa sperimentazione delle prove è stata monitorata attraverso la compilazione di un questionario, in cui i formatori sono stati invitati a sintetizzare le difficoltà incontrate durante la somministrazione, le reazioni e i giudizi degli allievi e le proprie valutazioni.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La nuova legge regionale "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" (L.R. n. 18/2005) dedica espressamente due articoli al contratto di apprendistato: art. 59 "Aspetti formativi del contratto di apprendistato" e art. 60 "Principi comuni in materia di apprendistato".

La legge regionale prevede che la Giunta disciplini con proprio regolamento gli aspetti formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere ed in particolare i profili formativi, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative e d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Successivamente, con DGR n. 2938/05 è stato emanato il regolamento attuativo per l'apprendistato professionalizzante con il quale si definiscono le norme per avviare le assunzioni ed il sistema di formazione.

La formazione formale per l'acquisizione di competenze di base e trasversale deve essere realizzata all'esterno presso agenzie formative accreditate; il percorso formativo relativo alle competenze tecnico professionali può invece svolgersi all'interno dell'azienda solo qualora essa possieda alcuni requisiti, fra i quali l'obbligo per il tutor di frequentare un corso di formazione pari a 16 ore. Il piano formativo individuale deve essere predisposto dall'impresa mediante il supporto di organismi bilaterali, enti di formazione accreditati o Centri per l'impiego.

In allegato al regolamento sono riportati i format per il piano formativo individuale, per la dichiarazione di capacità formativa dell'azienda, le modalità per la formazione e-learning e di certificazione della formazione e riconoscimento crediti, oltre alle linee guida per la costruzione del Repertorio regionale dei profili formativi.

Per quanto riguarda l'apprendistato alto, la Regione ha stipulato a fine 2005 il protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'avvio di una sperimentazione regionale in attuazione dell'art. 50 del d.lgs. n. 276/03.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	11.350
- di cui maschi	6.188
- di cui femmine	5.162
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	51

Composizione per età

Totale 15-17enni	411
- di cui 15enni	9
- di cui 16enni	111
- di cui 17enni	291
Totale 18-21enni	4.828
Totale 22-24enni	3.615
Totale 25 anni e oltre	2.496

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e Licenza elementare	173
Licenza media	5.281
Qualifica professionale	385
Diploma di scuola secondaria superiore	2.136
Laurea o Diploma di laurea	25
Non dichiarato	3.350

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	7.941
Numero di apprendisti avviati ai corsi	7.941
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	6.339

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per formatori	61
Numero di formatori coinvolti	159
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	203

Numero tutor aziendali coinvolti	1.224
----------------------------------	-------

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	8.000
Numero di apprendisti da coinvolgere	8.000
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	250
Numero tutor aziendali previsti	1.500

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativa realizzata nell'anno 2004

Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	292
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	292
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	262

Certificazioni delle competenze di base per gli apprendisti in OF rilasciate nel 2004

- numero di apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze in lingua italiana

	77
di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	37
di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	35

- numero di apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze matematiche

	78
di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	36
di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	36

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	9.725.788
Risorse impegnate per le attività collegate	80.000
<i>Totale</i> risorse impegnate	9.805.788
- di cui risorse nazionali	4.739.738
Risorse del POR	5.066.048

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	7.091.372
<i>Totale</i> risorse spese	7.091.372
- di cui risorse nazionali	2.953.647
- di cui risorse del POR	4.137.724

REGIONE LIGURIA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Regione Liguria ha dettato le disposizioni attuative alle Province per la realizzazione del Piano apprendistato 2005 mediante la DGR n. 858 del 2/8/2004 e la DGR n. 216 del 15/2/2005. Le predette disposizioni introducono numerose innovazioni al sistema formativo regionale dell'apprendistato:

- estensione dell'offerta formativa, per garantire la formazione degli apprendisti di età superiore ai 18 anni;
- programmazione dei Piani formativi provinciali esclusivamente mediante cataloghi formativi;
- aggiornamento degli standard formativi regolamentati dalla Regione Liguria e la definizione degli standard formativi di figure professionali non ricomprese nel primo elenco;
- formazione dei tutor aziendali e formativi;
- implementazione dell'attività di promozione, monitoraggio e valutazione della formazione degli apprendisti.

Nel corso dell'anno 2004 la Regione Liguria e le Province liguri hanno collaborato per la predisposizione del catalogo regionale dell'offerta formativa, hanno realizzato la formazione dei tutor aziendali e formativi, implementato la banca dati regionale dell'apprendistato al fine dell'ottimizzazione dell'offerta formativa. Nell'anno 2005, le Province liguri hanno provveduto ad attivare i Piani formativi provinciali coinvolgendo gli apprendisti.

In particolare, è emersa l'esigenza di disporre di un sistema informatico in grado di seguire ogni singolo apprendista dall'assunzione fino al termine del contratto, garantendogli la possibilità di accedere alla formazione anche dopo il primo anno. Pertanto, le Province di Genova, La Spezia e Savona hanno affidato al Centro di Eccellenza Atene il compito di costituire un archivio informatico in grado di tenere traccia del percorso formativo di ogni singolo apprendista. In qualche caso, allo stesso centro è stato affidato un ruolo più ampio di supporto alla realizzazione di tutte le attività previste dal piano di formazione apprendistato 2005.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La Regione Liguria ha stipulato un Protocollo d'intesa con le parti sociali, approvato con DGR n.834 del 29/07/2004, finalizzato alla realizzazione di interventi sperimentali ai sensi della L. 30/2003 e del d.lgs. n. 276/2003. Successivamente, la Regione Liguria ha stipulato un Protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la realizzazione di sperimentazioni in apprendistato professionalizzante e in apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il progetto di sperimentazione sull'apprendistato professionalizzante è stato avviato a gennaio 2005. Le imprese che intendono prender parte alla sperimentazione devono presentare la

richiesta, corredata da piano formativo individuale generale e autocertificazione della capacità formativa, allo sportello regionale. Una commissione di valutazione regionale verifica la coerenza del piano formativo rispetto ai profili standardizzati dalla Regione e quindi dà l'assenso per l'assunzione. Le imprese autorizzate a prender parte alla sperimentazione sono assistite da una struttura formativa nella redazione del piano formativo individuale di dettaglio.

La formazione formale può essere erogata solo da enti formativi accreditati, nel caso di formazione di base/trasversale, anche da imprese (singole o associate) con capacità formativa per i contenuti di carattere tecnico professionale (si tratta di 72 ore).

Successivamente, si certifica l'avvenuta formazione attraverso l'attestazione di partecipazione e la certificazione delle competenze; mentre il primo attestato si limita a riportare annualmente il numero di ore di formazione frequentate, il secondo viene elaborato al termine di ogni anno contrattuale congiuntamente da tutor formativo e tutor aziendale. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione, da integrare con successive 6 ore nel caso di successivo incarico.

Il Gruppo tecnico composto da rappresentanti della Regione Liguria e delle parti sociali, integrato da rappresentanti dell'Università e delle istituzioni formative, ha predisposto anche gli standard di riferimento e le modalità organizzative della sperimentazione in apprendistato per l'alta formazione. La sperimentazione sull'apprendistato "alto" prevede la messa in formazione di n.60 apprendisti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, assunti in imprese dei settori industria, commercio e servizi e artigianato e, sarà realizzata nei seguenti ambiti formativi:

- Percorsi ifts: il percorso prevede una durata della formazione formale pari a 1200 ore secondo la seguente articolazione: 600 ore all'interno del percorso IFTS programmato, 150 ore di percorso formativo individualizzato, 450 ore di percorso formativo in azienda. Il conseguimento del Certificato di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore dovrà avvenire entro 12 mesi dall'avvio del percorso IFTS.
- Master di specializzazione nel settore navale o distributivo/commerciale. Il percorso prevede una durata della formazione formale pari a 600 ore/anno articolate in 300 ore presso l'Ateneo o altra istituzione formativa e 300 ore presso l'azienda. Il Master di specializzazione nel settore navale dovrebbe avere durata biennale, mentre quello per il settore distributivo/commerciale, durata annuale.
- Laurea di primo livello in corsi attivati dalla facoltà di ingegneria e in corsi attivati dalla facoltà in architettura. Il percorso formativo ha una durata di 4 anni e comporta l'acquisizione di 180 crediti formativi universitari. La ripartizione dei crediti tra università e azienda avviene riservando alle attività formative in azienda un numero di crediti stabiliti e concordati tra i soggetti proponenti in relazione ai singoli percorsi formativi (circa un terzo dei crediti complessivi), corrispondenti alle competenze di tipo operativo (laboratori, stage, ecc..). Le competenze acquisite in azienda si basano su progetti individuali concordati preventivamente, su base annuale, tra i soggetti proponenti. L'acquisizione dei crediti relativi alle attività svolte in azienda avviene con le stesse modalità previste per gli insegnamenti accademici.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	18.819
- di cui maschi	11.014
- di cui femmine	7.805
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	652

Composizione per età

Totale 15-17enni	627
- di cui 15enni	8
- di cui 16enni	126
- di cui 17enni	493
Totale 18-21enni	7.298
Totale 22-24enni	6.995
Totale 25 anni e oltre	3.899

Composizione per titolo di studio

Licenza elementare e media	12.476
Qualifica professionale	502
Diploma di scuola secondaria superiore	4.153
Laurea o Diploma di laurea	86
Non dichiarato	1.602

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero di apprendisti avviati ai corsi	6.554
--	-------

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	332
Numero di apprendisti da coinvolgere	5.312
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	89
Numero tutor aziendali previsti	1.780

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	9.670.305,00
Risorse impegnate per le attività collegate	498.944,00
Totale risorse impegnate	10.169.249,00
- di cui risorse nazionali	8.169.249,00
- risorse del POR	2.000.000,00
Risorse trasferite a livello provinciale	5.670.127,00

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	1.621.795,49
Risorse impegnate per le attività collegate	201.203,68
Totale risorse impegnate	1.822.999,17
- di cui risorse nazionali	1.822.999,17

REGIONE EMILIA ROMAGNA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

A partire dall'ottobre del 2002, la Regione ha sperimentato nuove modalità di approvazione e gestione dei progetti di apprendistato con l'obiettivo di ridurre il *gap* tra tempi di assunzione e tempi di avvio delle attività formative. La proposta di presentazione dei progetti da parte delle Agenzie formative, denominata "sportello aperto", tende a creare un percorso continuo e fluido di attivazione dei corsi ogniqualvolta l'organismo di formazione accreditato sia in grado di creare gruppi aula omogenei oppure organizzare e realizzare percorsi individuali. Le attività di formazione, pertanto, non sono soggette a bandi emanati dalla Regione.

Il "sistema sportello aperto" è entrato in vigore dopo l'approvazione da parte della Giunta regionale avvenuta con atto del 7 ottobre 2002, a seguito di un'ampia consultazione in sede di Commissione Regionale Tripartita. L'organismo di formazione presenta due progetti, in coerenza con gli standard metodologici, formativi ed organizzativi indicati dalla "Guida metodologica per la formazione esterna in apprendistato". Il primo progetto contiene tre sottoprogetti classificabili in: "Servizi di supporto alle imprese", "Analisi e valutazione dei requisiti in ingresso" dell'apprendista e "Accoglienza" intesa come primo momento in aula finalizzato alla stipula del patto formativo; il secondo progetto afferisce al percorso formativo strutturato secondo gli orientamenti indicati dalla citata Guida metodologica.

La normativa regionale sull'accREDITAMENTO introduce tra gli ambiti di accREDITAMENTO anche l'apprendistato. Si tratta di un ambito "speciale", che viene rilasciato solo a condizione che l'organismo sia contestualmente accREDITATO per almeno un ambito generale. L'ambito generale di riferimento è la formazione continua. L'accREDITAMENTO per l'apprendistato dà la possibilità di svolgere le iniziative formative per apprendisti al di fuori dell'obbligo formativo; le attività formative per apprendisti all'interno dell'obbligo formativo possono invece essere realizzate dagli enti accREDITATI nell'ambito generale Obbligo Formativo, senza ulteriore accREDITAMENTO speciale. A luglio 2005 risultavano accREDITATI per l'ambito apprendistato 62 organismi.

La Regione ha attivato un'importante attività di progettazione e produzione di strumenti per la formazione in apprendistato già ampiamente illustrati nei precedenti rapporti di monitoraggio (guide metodologiche, dispositivi di analisi delle competenze alfabetiche e numeriche per gli apprendisti in obbligo formativo e il Catalogo delle UFC, che è stato reso disponibile on line).

Per quanto attiene le iniziative di formazione per gli operatori, la Regione ha progettato lo standard formativo specifico per la formazione dei tutor aziendali che prevede un percorso di 16 ore anziché le 8 ore previste dalla normativa nazionale.

Da rilevare che, nelle pagine del sito Internet dedicato all'apprendistato (www.formazione.it/apprendistato) è stata introdotta una sezione appositamente dedicata alle norme che disciplinano l'istituto dell'apprendistato presenti nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in cui si possono consultare settanta schede di lettura ordinate per macrosettori di attività economica.

Per quanto concerne il monitoraggio, nell'anno 2003, sono state realizzate due indagini relative alla qualità percepita della formazione da parte degli apprendisti e delle imprese:

- indagine sugli esiti della formazione in apprendistato attraverso interviste alle imprese;
- indagine sugli “esiti” della formazione in apprendistato attraverso la qualità percepita dagli apprendisti in formazione.

Nell’anno 2004, le azioni di monitoraggio hanno interessato sia la prima annualità che la seconda annualità di applicazione del contratto in apprendistato. Con riferimento alla prima annualità, si è proceduto alla realizzazione del monitoraggio quantitativo (fisico) relativo alla ricostruzione della domanda reale di formazione, all’articolazione dell’offerta formativa regionale nonché all’incidenza dell’istituto apprendistato sul mercato del lavoro regionale rispetto alle altre tipologie contrattuali di assunzione più ricorrenti.

Con riferimento al monitoraggio della seconda annualità di applicazione del contratto di apprendistato sono stati realizzati il monitoraggio quantitativo e il monitoraggio qualitativo. Il monitoraggio quantitativo era finalizzato alla ricostruzione del profilo degli apprendisti e delle imprese coinvolti nella sperimentazione della seconda annualità di formazione esterna. Il monitoraggio qualitativo, invece, ha interessato l’osservazione degli elementi processuali intervenuti nella realizzazione delle attività formative per il secondo anno.

La Regione ha, inoltre, deciso di avviare un progetto sperimentale il cui obiettivo è garantire un miglioramento della “*performance*” del sistema formativo in ambito apprendistato sviluppando e sperimentando un modello informatizzato per il monitoraggio delle presenze alle attività formative. Il progetto prende avvio con l’approvazione dell’attività formativa rivolta agli apprendisti assunti nel trimestre gennaio-marzo 2004 e consiste nella creazione di una procedura in grado di fornire un monitoraggio in tempo reale delle (registrazioni) presenze dei singoli apprendisti alle attività di formazione tramite l’informatizzazione del dato attraverso apposita interfaccia e l’invio ai terminali dell’amministrazione. La procedura sperimentale è in fase evolutiva e se ne prevede una sua valutazione nell’autunno 2005.

Relativamente al sistema informativo, negli ultimi mesi del 2004 la Regione ha operato, in stretto raccordo con i Centri per l’impiego, al fine di potere comunicare per via telematica l’avvenuta assunzione-cessazione-trasformazione di un contratto di apprendistato. Tale sistema telematico è denominato S.A.RE. L’amministrazione regionale ha emanato una delibera che contiene apposite “Disposizioni in materia di unificazione delle comunicazioni obbligatorie delle imprese sull’assunzione, trasformazione, cessazione in relazione a contratti di apprendistato, attraverso il sistema telematico S.A.RE.”.

Tutte le Province dell’Emilia Romagna hanno implementato l’utilizzo del sistema S.A.RE. per la gestione telematica delle comunicazioni obbligatorie, attraverso la promozione di convenzioni con imprese, associazioni di categoria e consulenti del lavoro. Questo sistema è stato predisposto dall’Agenzia Emilia-Romagna Lavoro, la quale ha coordinato un tavolo tecnico che ha coinvolto tutte le Province della Regione. Alla fine del 2004, se si considerano le sole comunicazioni di apprendisti per le quali la Regione ha reso obbligatoria la comunicazione telematica, l’80% delle comunicazioni obbligatorie erano trasmesse ai Centri per l’impiego utilizzando il sistema S.A.RE.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Il modello didattico per gli apprendisti in obbligo formativo riprende la struttura modulare delle UFC progettata per gli altri target di utenza.

Rispetto alla valutazione in ingresso delle competenze in lingua italiana e matematica, sono stati progettati dispositivi di valutazione del livello di competenza in ingresso (IALS e ALLS), in collaborazione con l'INVALSI (ex CEDE). Per l'acquisizione delle competenze informatiche si fa riferimento alla scala ECDL; per l'acquisizione delle competenze in lingua inglese, si fa riferimento alla scala ALTE.

Per quanto riguarda la tipologia dei dispositivi di certificazione, si effettua – a fine percorso formativo – la valutazione delle competenze acquisite rispetto al livello da raggiungere (livello 3 IALS e ALLS). Le competenze acquisite sono documentate nella Dichiarazione di competenza.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La Regione ha organizzato tavoli tecnici e di incontro con la Commissione Regionale Tripartita per la progettazione di standard formativi secondo le nuove disposizioni legislative in materia di apprendistato e le esigenze professionali espresse dai target di utenza.

Vi è stato un lungo lavoro di progettazione e concertazione che ha consentito di giungere alla stesura di alcuni articoli all'interno del Progetto di legge regionale (capo V – Apprendistato, artt. 28-32) "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del Lavoro", che è andato alla discussione del Consiglio regionale a dicembre 2004. Nel 2005 con la nuova Giunta regionale è stato riproposto alla discussione con alcune modifiche ed è stato definitivamente approvato a luglio con legge regionale n. 17/2005.

Con la deliberazione di Giunta n. 1256, nel settembre 2005, è stato dato avvio alle assunzioni per l'apprendistato professionalizzante. Tale provvedimento ha specificato i contenuti del piano formativo individuale, le modalità di comunicazione ai servizi per l'impiego e di accesso alle opportunità di sostegno pubblico alle attività formative.

Attraverso la successiva delibera n. 2183/05 la Regione specifica il proprio ruolo nel sistema di apprendistato che riguarda la predisposizione dell'offerta formativa esterna attraverso la costruzione di cataloghi, l'assegnazione di contributi finanziari per l'attuazione della formazione esterna, l'individuazione dei "Certificati di competenza" e delle "Qualifiche" come titoli conseguibili.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti	73.663
- di cui maschi	34.239
- di cui femmine	39.424
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi	23.209

Composizione per età

Totale 15-17enni	10.045
- di cui 15enni	1.041
- di cui 16enni	3.383
- di cui 17enni	5.621
Totale 18-21enni	39.973
Totale 22-24enni	21.472
Totale 25 anni e oltre	2.173

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo o licenza elementare	744
Licenza media	33.917
Qualifica professionale	1.324
Diploma di scuola secondaria superiore	17.973
Laurea o Diploma di laurea	270
Non dichiarato	19.435

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	1.814
Numero di apprendisti avviati ai corsi	20.491
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	13.031

Formazione per gli operatori

Altre iniziative per tutor	
Durata (ore)	16
Numero iniziative	382
Tutor coinvolti	5.885

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	1.580
Numero di apprendisti da coinvolgere	16.000
Altre iniziative per tutor:	
Durata (ore)	16
Numero iniziative	150
Tutor da coinvolgere	2.500

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	179
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	754
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	566

Certificazioni delle competenze di base per gli apprendisti in OF rilasciate nel 2004

▪ apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze <u>in lingua italiana</u>	177
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	43

- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	134
▪ apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze <u>matematiche</u>	152
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	100
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	52
▪ apprendisti che hanno conseguito la certificazione ALTE per la <u>lingua inglese</u>	159
- di cui livello BASE scala ALTE numero apprendisti	121
- di cui livello INTERMEDIO scala ALTE numero apprendisti	38
▪ apprendisti che hanno conseguito una o più <u>certificazioni</u> ECDL per le competenze informatiche	11

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	25.359.415,34
Risorse impegnate per le attività collegate	280.000,00
Totale risorse impegnate	25.639.415,34
- di cui risorse nazionali	17.939.415,34
- di cui risorse del POR	7.700.000,00

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	22.438.946,40
Risorse spese per le attività collegate	920.940,79
Totale risorse spese	23.359.887,19
- di cui risorse nazionali	7.572.263,75
- di cui risorse del POR	15.787.623,44

REGIONE TOSCANA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Regione Toscana ha definito il proprio assetto giuridico organizzativo in materia di lavoro attraverso la legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (“Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”) ed il Regolamento regionale 8 agosto 2003, n. 47/R. In particolare sono state attribuite alle Province tutte le funzioni in materia di mercato del lavoro e di politiche attive del lavoro non espressamente riservate alla Regione. In Toscana, pertanto, la materia dell'apprendistato è di competenza delle Province; la Regione definisce soltanto le regole di indirizzo alle quali le Province devono attenersi.

I principi organizzativi del “Sistema dell'apprendistato” in Toscana, sono stati tracciati dalla delibera di Giunta regionale n. 135 del 14/02/2000, che ha approvato “Il piano delle attività formative per l'apprendistato”.

La formazione esterna è improntata ai caratteri di un'offerta aperta, in quanto connessa all'insieme delle opportunità formative parallele successive; flessibile, in quanto capace di adattarsi ai tempi e ai ritmi di apprendimento dei soggetti e delle organizzazioni in cui lavorano; personalizzata, in quanto capace di tenere in considerazione la specificità della domanda e dei bisogni formativi del singolo apprendista e le esigenze dell'impresa in cui questi opera. A questo fine l'offerta formativa si fonda sulle seguenti tre componenti di base:

- strutturazione in moduli e in unità didattiche, al fine di rispondere alla molteplicità delle problematiche relative ai contenuti, ai tempi e ai luoghi di svolgimento delle attività formative. Ne consegue un'articolazione di percorsi formativi personalizzati, che avviene attraverso la scelta orientata dei moduli;
- attribuzione ad ogni singolo apprendista di un voucher per la formazione, da spendersi nell'ambito delle agenzie formative accreditate allo scopo da parte Regione;
- presenza di molteplici agenzie, specializzate nei diversi campi dell'offerta formativa per apprendisti, che assicurino un'offerta coordinata di moduli sui diversi contenuti formativi, nei diversi periodi dell'anno e possibilmente nelle diverse sottoaree della Regione.

Sulla base delle direttive stabilite dal Decreto Dirigenziale n. 7415 del 19/12/2000 “Norme amministrative didattiche per l'attuazione dei percorsi formativi nell'apprendistato”, le amministrazioni provinciali hanno organizzato la loro attività, secondo un processo standardizzato. In via preliminare ciascuna amministrazione provinciale definisce sulla base della decisioni della rispettiva Commissione Provinciale Tripartita, i settori di intervento e le figure professionali in relazioni alle quali intervenire con le azioni di formazione e redige il piano annuale degli interventi per l'apprendistato; i servizi per l'impiego comunicano all'apprendista e all'impresa di voler dar corso alla attività di formazione esterna. Con tale comunicazione l'impresa viene invitata ad un incontro, presso il servizio per l'impiego, dove sono analizzati i problemi connessi alla realizzazione dell'attività formativa in relazione alle esigenze organizzative dell'impresa. Successivamente, sempre presso lo stesso servizio viene invitato

l'apprendista per svolgere attività di orientamento e di supporto finalizzato alla individuazione del percorso da seguire.

Sulla base delle informazioni acquisite, l'apprendista comunica il servizio per l'impiego, l'agenzia, o le agenzie formative prescelte per lo svolgimento dell'attività formativa. Quindi, il servizio per l'impiego informa l'impresa e le agenzie formative interessate della scelta compiuta dall'apprendista. L'agenzia, dopo un breve modulo di orientamento sottoscrive con l'apprendista e l'impresa il Patto Formativo Integrato, nel quale si dettagliano gli insegnamenti da impartire e le competenze da conseguire da parte dell'apprendista.

Il modello didattico di indirizzo della Regione, rimanendo libere le Province nella fase attuativa, tiene conto delle caratteristiche dell'utenza dell'apprendistato e quindi fa ampio uso di metodologie che promuovono il coinvolgimento dei giovani. La certificazione dei risultati della formazione viene effettuata dalla Provincia competente, su proposta della struttura formativa che ha realizzato l'intervento. La certificazione rilasciata dalla Provincia entra a far parte del curriculum dell'apprendista. Il sistema di certificazione è quello attualmente vigente per la formazione professionale e sarà adeguato secondo le linee in fase di elaborazione a livello nazionale.

Molte risorse sono state dedicate alla pubblicizzazione, all'animazione, alle attività di controllo, ad azioni a favore di tutor aziendali, di operatori dei servizi per l'impiego e di operatori delle agenzie formative. Le linee operative seguite sono state quelle di un'informazione mirata, che tendesse a raggiungere le singole imprese, con il coinvolgimento degli ordini professionali più interessati: consulenti del lavoro, ragionieri e commercialisti.

Il contenuto degli interventi mirati ha avuto come obiettivi principali: informare imprese e giovani sulle nuove caratteristiche ed i nuovi adempimenti previsti dal contratto di apprendistato; sensibilizzare le imprese sui vantaggi ed i ritorni dell'attività di formazione esterna, oltre che in termini economici, anche come crescita professionale delle maestranze, e, quindi, dell'impresa; sensibilizzare i giovani sul ruolo dell'apprendistato, sia come porta di ingresso al mercato del lavoro, sia come crescita professionale e della persona.

Oltre alle azioni mirate, le singole Province hanno messo a punto strumenti di informazione divulgativa: messaggi attraverso la stampa quotidiana o specializzata, brochure, manuali di facile lettura, work shop in occasione di fiere per il lavoro o altre manifestazioni, spazi riservati sui siti provinciali, sia per diffondere la conoscenza dell'istituto sia per illustrare gli adempimenti connessi al contratto di apprendistato.

Notevole attenzione è stata rivolta alla predisposizione di strumentazioni di supporto all'attività formativa. Molte Province hanno effettuato monitoraggi e commissionato ricerche mirate a istituti universitari o enti di ricerca specializzati. La Regione Toscana, da parte sua, ha commissionato tramite apposito bando una "Indagine conoscitiva sul contratto di apprendistato e della formazione esterna in Toscana" che è stata rilasciata nel novembre 2004.

Per quanto concerne il flusso delle informazioni riguardo all'apprendistato, nel corso del 2004 si è avuto un apprezzabile salto di qualità. Il sistema informatico regionale IDOL, ormai completato in ogni sua parte e operante in quasi tutte le Province, consente agli operatori dei Servizi per l'impiego interventi non solo più tempestivi ma anche qualitativamente più mirati. E questo sia per quanto riguarda l'avviamento dei giovani alla formazione, sia per quanto riguarda la tempestività delle informazioni tra servizi per l'impiego, imprese e agenzie formative.

Tutto questo ha portato un sensibile miglioramento della gestione delle operazioni, un monitoraggio in itinere più attento e, conseguentemente, una flessibilità nella soluzione di problemi che ha consentito di raggiungere una migliore gestione di tutti gli aspetti connessi all'apprendistato: dalle chiamate per l'avviamento alla formazione, ad un più tempestivo avviamento delle attività formative da parte delle agenzie, all'aderenza della qualità formativa alle esigenze delle imprese, agli aspetti amministrativi, in un rapporto più virtuoso tra i vari attori interessati al fenomeno apprendistato.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Molte delle Province toscane hanno organizzato le attività formative per gli apprendisti minori. Per lo più si è trattato di interventi di 240 ore, mentre le Province più piccole, dove i numeri di apprendisti minori sono alquanto ridotti, sono riuscite a realizzare solo gli interventi di 120 ore ex l. 196/97. In qualche caso gli interventi sono stati realizzati con modalità a distanza, per apprendisti adolescenti residenti in aree lontane da centri con opportunità formative.

Particolarmente interessante è una segnalazione che viene dalla Provincia di Macerata che rileva «una caratteristica “stagionalità” dell'apprendistato per quanto riguarda la fascia dell'obbligo formativo, con un significativo numero di rientri nel percorso scolastico (44 ragazzi sui 127 monitorati sono ritornati a scuola); in quest'ottica l'apprendistato appare quasi un momento di riflessione, cruciale per la riconversione al percorso scolastico, magari con un indirizzo diverso, oppure in altri casi un arricchimento della professionalità che viene formata in sede scolastica, scelta che di conseguenza viene riconfermata ma con maggiore consapevolezza».

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La riforma del contratto di apprendistato disciplinata dal d.lgs. n. 276/2003 ha visto la Regione Toscana impegnata per buona parte del 2004 a definire un'intesa con le parti sociali in merito al nuovo assetto organizzativo del “Sistema dell'apprendistato in Toscana”. Preso atto dell'impianto giuridico delle tre nuove tipologie di apprendistato, la Regione ha dovuto confrontarsi con la visione di sistema derivante, da un lato, dalla legge 30/2003, e, dall'altro, dalla legge 53/2003, che tendono alla costituzione di un sistema integrato “Istruzione, Formazione e Lavoro”.

L'intreccio delle normative, la mancanza di molti decreti di attuazione, hanno reso arduo il lavoro della Regione, in particolare riguardo la definizione degli assetti dell'erogazione della formazione, di squisita competenza regionale: piano formativo individuale, profili formativi, definizione dei contenuti. Tutti aspetti che coinvolgono una pluralità di soggetti, e si atteggiano in modo diversificato a seconda delle tre tipologie di contratto di apprendistato.

Il Consiglio regionale della Toscana ha approvato la legge regionale 1 febbraio 2005, n. 20 “Modifiche alla Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32”, che all'articolo 2 modifica ed integra la precedente normativa sull'apprendistato. Con Decreto del Presidente della Giunta regionale è stato emanato il Regolamento regionale 2 febbraio 2005, n. 47/R “ Modifiche al regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta regionale 8 agosto 2003, n. 47/R in materia di occupazione e mercato del lavoro. Nel predetto Regolamento viene integrato e modificato il Titolo VI del Regolamento Regionale, n. 47/R in tema di apprendistato.

La Giunta regionale con delibera del 21 marzo 2005, n. 427 forniva le prime indicazioni operative per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante. Con il 1° aprile 2005, pertanto, le imprese hanno potuto cominciare ad assumere apprendisti sulla base della nuova disciplina.

Nel frattempo la Regione ha iniziato un attento e approfondito aggiornamento del Repertorio regionale dei profili formativi, attraverso atti adottati dal Dirigente del Settore Lavoro, sentito il Settore FSE e Sistema della Formazione e previa istruttoria in sede tecnica con i componenti della Commissione Regionale Permanente Tripartita.

La Regione, infine, in data 26 gennaio 2005, ha firmato un protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per la realizzazione in via sperimentale di ipotesi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Per quanto attiene l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, la delibera di Giunta 30 maggio 2005, n. 610 ha stabilito che nelle more dell'attuazione della riforma del sistema di istruzione, prevista dalla legge 28 marzo 2003 n. 53, continuano ad applicarsi le norme regionali sugli apprendisti in obbligo formativo previgenti.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	45.217
- di cui maschi	26.483
- di cui femmine	18.734

Composizione per età

Totale 15-17enni	2.146
- di cui 15enni	192
- di cui 16enni	706
- di cui 17enni	1.248
Totale 18-21enni	15.998
Totale 22-24enni	15.410
Totale 25 anni e oltre	11.663

Composizione per titolo di studio

Non rilevabile	9.692
Nessun titolo e Licenza elementare	2.167
Obbligo scolastico	19.045
Qualifica professionale	1.740
Diploma di scuola secondaria superiore	12.471
Laurea o Diploma di laurea	102

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	8.741
--	-------

Numero di apprendisti avviati ai corsi	8.741
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	4.296

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per formatori	3
Numero di formatori coinvolti	85
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	7
Numero tutor aziendali coinvolti	202
Altre iniziative per tutor:	
Durata ore	4
Numero iniziative	1
Tutor coinvolti	74

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	9.179
Numero di apprendisti da coinvolgere	9.179
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	9
Numero tutor aziendali previsti	321
Altre iniziative per tutor:	
Durata ore	126
Numero iniziative	25
Tutor coinvolti	890

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex L.167/97 riservati	387
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	176
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	62
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	19

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	12.400.224,78
Risorse impegnate per le attività collegate	473.105,28
Totale risorse impegnate	12.873.330,06
- di cui risorse nazionali	12.618.276,79
- risorse proprie (regionali/provinciali)	177.470,00
Risorse trasferite a livello provinciale	7.052.450,00

B) Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	7.802.842,72
Risorse spese per le attività collegate	332.547,12
Totale risorse spese	8.135.389,84
- di cui risorse nazionali	8.065.711,84
- di cui risorse del POR	177.470,00
Risorse trasferite a livello provinciale	8.998.982,44

REGIONE UMBRIA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Regione ha avviato due azioni di sistema per l'elaborazione di un sistema regionale di apprendistato. La prima "Affidamento del servizio di assistenza tecnica per l'implementazione del sistema regionale dell'apprendistato ed il monitoraggio e la valutazione degli interventi di formazione nell'esercizio dell'apprendistato" si muove su tre ambiti di intervento. Il primo ambito di intervento, "Politiche e definizione di strategie del sistema regionale dell'apprendistato", include i seguenti obiettivi:

- dotare l'amministrazione regionale di una struttura di assistenza tecnica in grado di assicurare lo sviluppo del modello di formazione in apprendistato anche attraverso il processo di concertazione con le parti sociali;
- supportare l'amministrazione regionale nella programmazione e gestione di tavoli tecnici di concertazione;
- fornire assistenza tecnica agli operatori dei Servizi regionali e provinciali, agli organismi di coordinamento ed indirizzo impegnati nelle attività di formazione per apprendisti, per la definizione di linee di lavoro afferenti la sperimentazione di attività formative successive alla prima annualità di applicazione del contratto;
- fornire un supporto nell'analisi dei principali strumenti informativi legislativi nazionali e di settore, in essere e in via di definizione, funzionali allo sviluppo e all'aggiornamento del modello formativo in apprendistato.

Il secondo ambito di intervento, "Progettazione del sistema formativo ed organizzativo dell'apprendistato", attiene ai seguenti obiettivi:

- garantire la progettazione di standard formativi, metodologici ed organizzativi in relazione alle tre tipologie di apprendistato previste dal d.lgs. n. 276/03;
- garantire la progettazione di standard formativi inerenti la sperimentazione della seconda annualità di applicazione del contratto.

Il terzo ambito di intervento, "Controllo e miglioramento continuo del sistema regionale e provinciale dell'apprendistato", è relativo ai seguenti obiettivi:

- predisporre ed attuare piani di monitoraggio quantitativo per l'acquisizione di elementi conoscitivi in relazione alla domanda regionale di formazione degli apprendisti, sulle caratteristiche e sulla quantificazione dell'offerta formativa regionale funzionali ad un efficace programmazione degli investimenti;
- predisporre ed attuare azioni ed interventi di monitoraggio qualitativo inerenti l'organizzazione dell'offerta formativa e degli organismi attuatori al fine di assicurare una base conoscitiva per lo sviluppo ed il miglioramento del modello di formazione in apprendistato;

- favorire la diffusione e la pubblicizzazione tra gli operatori pubblici e privati del sistema regionale (istruzione, formazione, lavoro) dei risultati emersi dalla realizzazione dell'intervento.

Le ricadute attese delle attività riguarderanno la disponibilità di dati di monitoraggio per la programmazione delle politiche formative in apprendistato, l'acquisizione di un modello formativo ed organizzativo del sistema regionale dell'apprendistato, concertato, quale punto di riferimento per gli attori regionali e provinciali, nonché il consolidamento della rete interregionale in vista della condivisione di azioni riferite alle politiche formative in apprendistato.

La seconda azione di sistema, a supporto della prima, si pone l'obiettivo di progettare, implementare ed accompagnare un sistema informativo regionale per l'apprendistato.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Per quanto attiene la Provincia di Perugia, l'amministrazione ha predisposto un "Avviso pubblico per la presentazione di progetti per l'obbligo formativo – anno 2005" approvato con D.D. n. 5175/2005 e con scadenza 8 luglio 2005. Il bando prevede una specifica azione per la presentazione di progetti per la formazione esterna degli apprendisti in obbligo formativo sulla falsariga delle azioni ipotizzate per il bando dell'apprendistato, al fine di garantire opportunità formative a tutti quei giovani fino a diciotto anni di età che optino per l'assolvimento dell'obbligo formativo e del diritto dovere di istruzione e formazione nel canale dell'apprendistato.

La Provincia di Terni, nonostante la pianificazione delle attività per apprendisti rientranti nella fascia dell'obbligo formativo rappresenti nel Piano provinciale una priorità rispetto al complesso delle azioni di formazione esterna per l'apprendistato, non ha ancora avviato iniziative al riguardo sia per l'esiguo numero degli apprendisti interessati, sia per la mancanza di riferimenti normativi certi in attesa della regolamentazione dell'apprendistato per il diritto dovere all'istruzione e formazione ex art. 48 del d.lgs. n. 276/03

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La Regione, di concerto con le Province, intende strutturare un nuovo sistema regionale di apprendistato al fine di recepire le modifiche normative apportate dal decreto legislativo n. 276/03. A tal scopo con DGR n. 84 dell'11 febbraio 2004 è stato costituito un gruppo di lavoro tecnico, costituito da rappresentanti della Regione, delle due Province, dai Direttori dell'Agenzia Umbria Lavoro e dell'Agenzia Umbria Ricerche. All'Agenzia Umbria Lavoro, in collaborazione con il Servizio Politiche Attive del Lavoro, è affidato il compito di definire i modelli normativi ed amministrativi per lo sviluppo della legislazione regionale concorrente in attuazione del d. lgs n. 276/03 e di identificare i modelli operativi e di monitoraggio per la definizione dei profili di competenza del nuovo apprendistato.

Per quanto attiene l'apprendistato professionalizzante è stato sottoscritto il 12 luglio 2005 l'accordo per l'attivazione del regime transitorio per i contratti di apprendistato che applicano il CCNL del terziario, distribuzione e servizi, secondo lo schema di accordo approvato con DGR

del 15 febbraio 2005, n. 325. Sono firmatarie dell'accordo le seguenti sigli sindacali: Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil, Confcommercio Umbria, Confesercenti Umbria, Ancc Coop e Confcooperative Umbria.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	14.044
- di cui maschi	8.712
- di cui femmine	5.332

Composizione per età

Totale 15-17enni	558
- di cui 15enni	32
- di cui 16enni	154
- di cui 17enni	372
Totale 18-21enni	5.499
Totale 22-24enni	5.289
Totale 25 anni e oltre	2.698

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	4.407
Licenza media	4.492
Qualifica professionale	556
Diploma di scuola secondaria superiore	4.090
Laurea o Diploma di laurea	17
Non dichiarato	482

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	32
Numero di apprendisti avviati ai corsi	1.319
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	835

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore*	8
Numero tutor aziendali coinvolti*	65

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	90
Numero di apprendisti da coinvolgere	2.034

* Dato relativo alla sola Provincia di Terni

* Dato relativo alla sola Provincia di Terni

Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore		85
Numero tutor aziendali previsti*		95
Altre iniziative per tutor*:		
Durata ore	16	
Numero iniziative	5	
Tutor coinvolti	n.d.	

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	13
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	20

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	1.736.585,99
Risorse impegnate per le attività collegate	423.000,00
Totale risorse impegnate	2.159.585,99
- di cui risorse nazionali	2.159.585,99
Risorse trasferite a livello provinciale	1.736.585,99

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	160.212,98
Risorse spese per le attività collegate*	52.660,75
Totale risorse spese	212.839,73
- di cui risorse nazionali	212.839,73

* Dato relativo alla sola Provincia di Terni

* Dato relativo alla sola Provincia di Terni

* Dato relativo alla sola Provincia di Terni

REGIONE MARCHE

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Il sistema di formazione per l'apprendistato nella Regione è stato delegato alle Province.

Nel corso del 2004 sono state avviate due sperimentazioni nelle Province di Pesaro-Urbino ed Ancona.

Nella Provincia di Pesaro-Urbino nell'anno 2004 il Servizio Formazione e politiche per l'occupazione, a seguito dei finanziamenti stanziati dal Ministro del Lavoro e assegnati dalla Regione, ha programmato le attività di formazione esterna per apprendisti mettendo a bando 125 corsi nei settori meccanica, commercio, legno, edilizia, tessile, acconciatori, servizi e vari. Tali attività coinvolgeranno circa 2000 giovani lavoratori ed i relativi tutor aziendali.

A seguito delle esperienze maturate nelle annualità precedenti e ad un attento lavoro di confronto con imprese locali, associazioni di categoria, sindacati, e gli stessi apprendisti, la Provincia ha dato l'avvio al progetto O.A.S.I. (Operatori Apprendistato Innovazione e Sviluppo). Tale progetto, indirizzato agli enti di formazione accreditati per l'organizzazione e gestione di attività di formazione esterna per apprendisti, ha consentito di promuovere lo scambio di buone prassi tra le diverse realtà regionali che si sono distinte per la capacità di offrire un servizio di formazione esterna flessibile, mirato e rispondente alle reali esigenze espresse dal sistema produttivo.

I soggetti che hanno partecipato ai tavoli di confronto sono coordinatori, progettisti, docenti e tutor d'aula. Enti di formazione rappresentativi delle Regioni Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lombardia e Liguria si sono alternati ai tavoli con gli enti di formazione della Provincia di Pesaro e Urbino, dando avvio ad un ricco e produttivo confronto di esperienze e proposte che si è protratto nell'arco di due mesi creando le condizioni per un importante momento di riflessione tra gli enti al fine di rinnovare le modalità di organizzazione delle attività di formazione per apprendisti.

Il bando apprendistato della Provincia di Ancona si è proposto di finanziare progetti che hanno previsto soluzioni idonee a favorire una crescita professionale e personale dei giovani apprendisti attraverso:

- una sensibilizzazione ed un coinvolgimento delle aziende e dei tutor aziendali,
- una calendarizzazione delle attività formative opportunamente concordata con le aziende e con gli apprendisti al fine di agevolarne la frequenza,
- la stipulazione di un contratto formativo tra azienda, apprendista e tutor aziendale,
- azioni formative per tutor aziendali.

Il bando provinciale ha previsto l'individuazione di una rete di enti accreditati che gestisce le iniziative formative, garantendo la qualità richiesta. La Provincia ha provveduto a fornire alle imprese all'inizio dell'anno formativo, un calendario dei corsi con l'indicazione della sede, del periodo di svolgimento e dell'organismo gestore. La sperimentazione incoraggia la formazione di tipo professionalizzante in azienda, per favorire l'apprendimento di competenze professionali, in

alcuni casi trasmesse con più successo all'interno dell'azienda. Sono previsti un patto formativo tra gli attori coinvolti, e quattro ore di verifica finale sul modulo professionalizzante.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La Regione Marche nel corso del 2004 ha emanato una serie di atti finalizzati alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.

Con DGR n. 1372 del 19 novembre 2004 la Giunta ha approvato una disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante limitatamente al settore terziario. In sostanza, il provvedimento approvato dalla Giunta ha fatto propri gli accordi siglati tra l'Assessore regionale competente per materia e le organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori dei settori interessati. Con i suddetti accordi, le parti hanno convenuto di disciplinare in via transitoria il contratto di apprendistato professionalizzante per il settore terziario, distribuzione e servizi, mediante l'adozione integrale della disciplina contenuta nel CCNL firmato il 2 luglio 2004 da Confcommercio, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil, e nel CCNL firmato il 6 luglio 2004 da Confesercenti, Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl, Uiltucs – Uil. Le parti stipulanti gli accordi hanno inoltre riconosciuto le materie devolute alla competenza regionale (profili formativi) e di quelle riferibili alla contrattazione collettiva (durata, inquadramento, costituzione del rapporto, ecc), dandosi reciprocamente atto che la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere coerente con le previsioni contenute nella proposta di legge regionale n. 261 (ora legge regionale n. 2 del 25/1/2005) ed essere coordinata con eventuali accordi interconfederali sottoscritti a livello nazionale.

Il Consiglio regionale ha approvato la legge n. 2/2005 “Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro”, dove all'art. 17 si forniscono gli elementi per una prima attuazione del nuovo apprendistato così come disciplinato dal decreto legislativo 276/2003. La legge, infatti, assegna alla Giunta regionale il compito di disciplinare i profili formativi sia del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, sia per quello professionalizzante, nonché per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per l'alta formazione. La disciplina in questione da parte della Giunta viene quindi attuata con atti amministrativi non regolamentari facendo ricorso al più ampio accordo con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale. Viene infine previsto, al comma 4 del citato articolo, che la formazione teorica in apprendistato dovrà svolgersi secondo quanto previsto dalla contrattazione e comunque prevalentemente all'esterno all'azienda.

La DGR n. 631 del 23 maggio 2005 tende a salvaguardare gli effetti prodotti dalla sperimentazione nel settore terziario, a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 80/2005 che aggiunge un comma 5 bis all'art. 49 del d. lgs n. 276/2003. La formulazione della norma statale, facendo esplicito riferimento ad una legge regionale in materia di apprendistato, poteva di fatto rendere inefficace o bloccare la sperimentazione avviata in mancanza di legge regionale specifica. La DGR di sperimentazione viene quindi qualificata come atto applicativo delle disposizioni della legge regionale. L'atto proroga, inoltre, la sperimentazione fino a che la Giunta non avrà approvato ulteriori atti in materia.

Al fine di rendere operativo l'istituto dell'apprendistato professionalizzante è stato ritenuto essenziale provvedere a disciplinare alcuni aspetti innovativi riguardanti le procedure applicative

e la formazione. A tal fine è stato predisposto un documento che, oltre a fornire alcuni elementi di chiarezza intorno a concetti fondamentali quali formazione formale, piano formativo individuale, parere di conformità, disciplina anche la formazione interna all'azienda prevedendo un dispositivo, che in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge regionale n.2/2005 consentirà alle aziende che possiedono determinati requisiti di erogare internamente una parte di formazione formale. Il documento è stato portato all'attenzione delle parti sociali e quindi approvato in data 28 luglio 2005 da tutti i soggetti, con l'eccezione di Confindustria Marche.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti	29.682
- di cui maschi	17.757
- di cui femmine	11.922

Composizione per età

Totale 15-17enni	1.204
- di cui 15enni	24
- di cui 16enni	308
- di cui 17enni	872
Totale 18-21enni	11.056
Totale 22-24enni	10.521
Totale 25 anni e oltre	6.465
Non dichiarata	436

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo	744
Scuola dell'obbligo	12.636
Area istruzione professionale	814
Diploma di scuola secondaria superiore	7.192
Laurea o Diploma di laurea	146
Non dichiarato	8.121
Altro	29

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	257
Numero di apprendisti avviati ai corsi	3.961
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	2.357

Formazione per gli operatori

Numero iniziative per formatori	3
Numero di formatori coinvolti	60
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	190

Numero tutor aziendali coinvolti		2.596
Altre iniziative per tutor		
Durata (ore)	10	
Numero iniziative	30	
Tutor coinvolti	350	

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti		453
Numero di apprendisti da coinvolgere		7.145
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore		217
Numero tutor aziendali previsti		3.851

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi di formazione esterna L. 196/97 non specifici per questa utenza		147
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi dei moduli aggiuntivi non specifici per questa utenza		91

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione		3.803.815,24
Risorse impegnate per le attività collegate		326.476,98
Totale risorse impegnate		4.130.492,22
- di cui risorse nazionali		4.124.304,78
- di cui risorse del POR		6.187,44
Risorse trasferite a livello provinciale		3.907.846,35

Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione		497.951,35
Risorse spese per le attività collegate		101.440,83
Totale risorse spese		599.390,18
- di cui risorse nazionali		599.390,18

REGIONE LAZIO

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La Regione, con la delibera n. 350 del 18.3.2005, ha approvato l'avvio di una fase sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante. La delibera definisce alcuni principi per la regolamentazione degli aspetti formativi dell'istituto, mentre per i profili formativi e i relativi percorsi di formazione per gruppi di qualifica da conseguire nell'ambito del contratto di apprendistato si rinvia ad appositi accordi tra l'Assessore e le parti sociali.

Inoltre, è prevista la costituzione di una Commissione per l'apprendistato professionalizzante, con compiti di monitoraggio della sperimentazione e dei profili formativi, e di elaborazione di proposte per la definizione dei criteri per la verifica della capacità formativa delle imprese e degli standard di competenza per i tutor aziendali.

Il 1° aprile 2005 sono stati siglati i primi due accordi, che hanno permesso l'avvio della sperimentazione nel settore terziario, distribuzione e servizi e nel settore turismo.

REGIONE ABRUZZO

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Regione Abruzzo ha ripartito le risorse di cui al DM n. 121 del 15 maggio 2003 destinando una quota (97%) alla realizzazione di attività di formazione esterna per l'apprendistato e la restante quota all'attuazione di azioni collegate, riferite alla messa a punto del Sistema Informativo Apprendistato (S.I.A) con l'aggiornamento della banca dati apprendisti, oltre che alla progettazione di interventi di formazione a distanza esterna all'azienda. Al fine di garantire la continuità dei progetti e dei piani esecutivi in corso, così come stabilito nell'ambito degli incontri della Commissione Tripartita, il soggetto attuatore è l'associazione CIAPI.

Rispetto alla precedente annualità formativa, il Piano apprendistato 2004 introduce elementi di novità e maggiore flessibilità nell'organizzazione dei percorsi formativi rivolti agli apprendisti. Infatti, il Piano apprendistato 2004 prevede un modello formativo articolato in due tipologie di azioni:

- attività formative di tipo modulare, attraverso un Catalogo di moduli che consente una maggiore flessibilità dell'offerta formativa e la possibilità di definire percorsi formativi personalizzati;
- attività formative di tipo tradizionale, attraverso percorsi prefissati articolati in due annualità. I corsi di prima annualità sono centrati sui "bisogni dell'apprendista" e finalizzati allo sviluppo delle conoscenze trasversali ed intersettoriali. Tale aspetto viene introdotto in considerazione dell'alta "mobilità" degli apprendisti all'interno del sistema dell'apprendistato e, pertanto, la formazione deve intervenire nell'acquisizione di conoscenze e abilità per l'occupabilità all'interno del settore di riferimento o tra settori appartenenti alla stessa famiglia. Tali corsi sono caratterizzati, pertanto, da una formazione trasversale, settoriale ed intersettoriale. I corsi di seconda annualità, invece, sono centrati sui "bisogni dell'azienda", ipotizzando che gli apprendisti che proseguono nella seconda annualità formativa abbiano acquisito un livello di stabilità occupazionale e pertanto anche una maggiore motivazione alla formazione che possa consentire di acquisire le capacità professionali e abilità specifiche del ruolo ricoperto all'interno dell'azienda. Tale percorso, pertanto, è caratterizzato, prevalentemente, da contenuti professionalizzanti, oltre che da una formazione trasversale.

Le azioni di formazione, siano esse a catalogo o tradizionali, prevedono, comunque, un'articolazione di tipo modulare. In particolare per i corsi di seconda annualità il progetto dovrà essere articolato in moduli formativi capitalizzabili, ove sono ben definiti gli obiettivi, i contenuti, il sistema di valutazione, i crediti formativi, la metodologia didattica utilizzata, prevedendo in tal caso oltre a quella tradizionale d'aula anche quella in autoistruzione e FaD.

I contenuti formativi delle attività di formazione sono quelli elaborati dalla Commissione nazionale per i contenuti dell'apprendistato in collaborazione con l'Isfol, mentre, per i settori per cui non sono stati definiti dalla Commissione, il piano stabilisce la loro definizione sulla base delle indicazioni fornite da imprenditori ed operatori del settore di riferimento.

Il monitoraggio delle attività formative è garantito attraverso diverse modalità. Il monitoraggio fisico ed economico è realizzato mensilmente dal CIAPI; i dati vengono poi inseriti nel sistema del S.I.A. (Sistema Informativo Apprendistato) e, al termine di ciascun percorso formativo, sono inseriti anche i dati relativi alla frequenza dei singoli apprendisti, costituendo un sistema informativo in grado di rilevare le informazioni strutturali e la partecipazione alle attività di formazione. La Regione stessa, inoltre, potrà effettuare aggiuntive ed autonome verifiche tramite appositi nuclei di valutazione.

Infine, al termine del percorso formativo saranno valutati i risultati conseguiti dall'apprendista e conseguentemente rilasciate apposite certificazioni secondo le due modalità.

Al termine della prima annualità sarà rilasciata a cura del soggetto attuatore una attestazione di frequenza, riportante oltre ai dati dell'apprendista e della azienda interessata, il periodo di svolgimento della formazione, la sede e le ore effettive di frequenza; inoltre, sarà rilasciata una tessera personale delle competenze, secondo un modello presentato dal soggetto attuatore, che sarà approvato dal nucleo di valutazione.

Al termine della seconda annualità a tutti gli apprendisti sarà dato un Certificato di frequenza rilasciato dalla Regione Abruzzo, che costituisce certificazione di crediti valido nel sistema della formazione professionale e nell'apprendistato, oltre alla tessera personale delle competenze, integrata con la prima annualità.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nel febbraio 2005, la Regione ha sottoscritto un accordo per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante con le parti sociali. Successivamente, la Giunta regionale ha emanato la delibera n. 583 con la quale delinea gli indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, fissandone la decorrenza a partire dal primo luglio 2005.

La delibera definisce gli aspetti relativi alla formazione formale, alle modalità di finanziamento e valutazione della formazione stessa. Per quanto attiene ai profili formativi, la Regione recupera quelli già definiti come riferimento per gli interventi regionali, oltre a quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ex DM 179/99.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali, della durata di 80 ore annue, può essere realizzata all'interno delle imprese con capacità formativa o convenzionate. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali deve invece avvenire all'esterno dell'azienda e deve essere di almeno 40 ore annue.

Inoltre, nel 2005 la Regione ha siglato un Protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro per partecipare alla sperimentazione sull'apprendistato alto.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti	7.905*
- di cui maschi	5.375
- di cui femmine	2.530
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	2.213**

Composizione per età

Totale 15-17enni	1.022
- di cui 15enni	67
- di cui 16enni	316
- di cui 17enni	639
Totale 18-21enni	3.635
Totale 22-24enni	2.454
Totale 25 anni e oltre	670
Non dichiarata	124

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	20
Licenza media	5.226
Qualifica professionale	211
Diploma di scuola secondaria superiore	1.306
Laurea o Diploma di laurea	22
Non dichiarato	1.120

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	38
Numero di apprendisti avviati ai corsi	963
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	440

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	188
Numero di apprendisti da coinvolgere	2.574
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	4
Numero tutor aziendali previsti	80

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	1.738.800,00
Risorse impegnate per le attività collegate	33.439,40
Totale risorse impegnate	1.772.239,40

* I dati sopra riportati sono stati rilevati dalle schede (D.M. 359/1/99 del 7/10/99) inviate alla Regione Abruzzo nel periodo Gennaio – Ottobre 2004. Per quanto riguarda il totale apprendisti occupati al 31/10/2004, il dato è possibile rilevarlo solo da fonte INPS, in quanto la Regione non riceve le comunicazioni di fine contratto. Con buona approssimazione si può ipotizzare di sommare gli apprendisti assunti nel 2003 con quelli rilevati al 2004:

Schede anno 2003: 5.217; Schede al 31/10/2004: 7.905; Totale al 31/10/2004: 13.122.

** Dato presunto. Stagionalità al 28%

- di cui risorse nazionali	1.772.239,40
<i>Risorse complessive spese nel 2003 per l'apprendistato</i>	
Risorse spese per le attività di formazione	657.863,09
Totale risorse spese	657.863,09
- di cui risorse nazionali	657.863,09

REGIONE MOLISE

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Regione Molise, con il secondo Piano delle attività, ha modificato le modalità dell'offerta formativa passando dal corso alle unità formative capitalizzabili (U.F.C.) che gli utenti hanno potuto scegliere da un catalogo regionale. Tale catalogo è stato elaborato, con il coordinamento della Regione, dagli enti di formazione professionale accreditati, dalle parti sociali e dagli Organismi bilaterali regionali.

Nel corso del 2004 sono state avviate due programmazioni di attività formative, grazie ai due decreti di ripartizione delle risorse emanati nel 2003. Le attività per il I semestre sono state concretamente avviate dal 1° giugno 2004, con il coinvolgimento di n. 263 apprendisti per il percorso iniziale di base delle 48 ore, a fronte di un'offerta inviata a n. 550 soggetti. In proposito è da precisare che molte aziende nell'occasione hanno comunicato la cessazione del rapporto di lavoro, mentre circa 40 aziende hanno ignorato completamente l'offerta. Il 16 giugno 2004 è stato emanato il bando per le attività relative al II semestre 2004. I due bandi hanno tenuto conto del sistema di accreditamento degli enti di formazione professionale della Regione Molise.

Così come avvenuto nel 2003 la novità del catalogo e della possibilità di poter scegliere ognuno il proprio percorso, è stata bene accolta sia dagli allievi che dalle aziende però, come di consueto, l'avvio è il momento più difficile anche in considerazione del fatto che spesso i datori di lavoro fanno resistenza nell'inviare a formazione i propri apprendisti, antepoendo vari tipi di scuse tipo: "questo è il momento in cui l'azienda ha più bisogno; sarò costretto a licenziare l'apprendista (e in alcuni casi lo fanno veramente); l'apprendista si rifiuta di partecipare; i genitori non vogliono ecc"... .

Dal 10 settembre 2004 al 31 dicembre 2004 sono state realizzate le attività relative alle UFC professionalizzanti. Dato l'esiguo numero di apprendisti, i diversi enti accreditati e le varie UFC (52) previste in Catalogo, non tutti gli apprendisti hanno completato il percorso per l'impossibilità di costituire gruppi corsi con un numero minimo di otto partecipanti. Gli apprendisti che non hanno completato il percorso saranno inseriti nei percorsi professionalizzanti che saranno attivati a partire dal mese di settembre p.v., ai sensi della Direttiva apprendistato anno 2004.

La costruzione e l'aggiornamento del catalogo hanno, inoltre, costituito una vera e propria attività di formazione per gli operatori coinvolti.

La banca dati è stata adeguata alle esigenze gestionali della nuova offerta formativa; il sistema rilascerà la certificazione delle competenze acquisite nel percorso formativo effettuato dall'apprendista a seguito della scelta delle UFC.

Per quanto riguarda le azioni di informazione, è stato allestito il sito Web www.apprendistato.molise.it attraverso il quale ogni soggetto coinvolto (apprendisti, aziende, famiglie, servizi per l'impiego, enti di formazione, consulenti del lavoro, Regione e Ministero del lavoro) può consultare i dati di propria competenza.

L'esigua consistenza numerica di apprendisti nella fascia di età 15-18 anni (meno del 5% sul totale) non ha consentito la realizzazione di attività formative specifiche per gli apprendisti minori.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

E' in fase di elaborazione un protocollo di intesa tra la Regione e le parti sociali per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante. Le disposizioni del protocollo saranno applicate ai settori di attività per i quali i contratti collettivi nazionali o gli accordi interconfederali abbiano regolamentato l'apprendistato professionalizzante.

Il Protocollo contiene la definizione di alcuni termini e l'accordo su dispositivi la cui condivisione è necessaria per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, quali: la definizione di formazione formale; la determinazione della capacità formativa dell'impresa; la ripartizione della formazione formale fra interna ed esterna; l'elaborazione dei profili formativi e la predisposizione del piano formativo individuale.

Nel dicembre 2005 è stata emanata la delibera n. 1845 con la quale la Regione ha preso atto dei CCNL e degli accordi fra le parti sociali siglati a livello nazionale e contenenti indicazioni sulla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante; si tratta dei soli accordi stipulati fra gennaio 2004 e fine novembre 2005; per i successivi provvedimenti si rinvia all'approvazione della legge regionale di regolamentazione sull'apprendistato.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	1.868
- di cui maschi	1.277
- di cui femmine	591
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	4

Composizione per età

Totale 15-17enni	95
- di cui 15enni	4
- di cui 16enni	34
- di cui 17enni	57
Totale 18-21enni	697
Totale 22-24enni	641
Totale 25 anni e oltre	433
Non dichiarata	1

Composizione per titolo di studio

Licenza media	1.305
Qualifica professionale	10
Diploma di scuola secondaria superiore	538

Laurea o Diploma di laurea	11
Non dichiarato	4

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	61
Numero di apprendisti avviati ai corsi	489
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	86

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	3
Numero tutor aziendali coinvolti	68

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero di apprendisti da coinvolgere	609
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	4
Numero tutor aziendali previsti	298

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	10
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	5

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'Apprendistato (valori convertiti in Euro)

Risorse impegnate per le attività di formazione	928.800,00
Risorse impegnate per le attività collegate	103.200,00
Totale risorse impegnate	1.032.000,00
- di cui risorse nazionali	1.032.000,00

Risorse complessive spese nel 2003 per l'Apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	254.260,00
Risorse spese per le attività collegate	31.995,00
Totale risorse spese	286.255,00
- di cui risorse nazionali	286.255,00

REGIONE CAMPANIA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Nella regione Campania la realizzazione degli interventi di formazione esterna è stata affidata alle parti sociali. Questa modalità si è rivelata un'esperienza positiva in quanto ha consentito un coinvolgimento diretto delle imprese e dei lavoratori.

La metodologia didattica implementata negli interventi formativi è quella frontale per quanto attiene i contenuti trasversali e si modula in interventi individuali per quanto riguarda gli approfondimenti specifici. Viene presa in considerazione anche la formazione a distanza, che risulta strategica in quelle aree in cui vi sia uno spazio territoriale molto diffuso ma una bassa concentrazione di destinatari dell'intervento formativo.

Gli interventi per i tutori aziendali sono affidati alle Associazioni Temporanee di Scopo che rappresentano le parti sociali dei settori industria, commercio, turismo ed artigianato, che ricoprono il ruolo di soggetti attuatori delle attività formative attivate in Campania. Le ATS realizzano i percorsi formativi di 8 ore richiesti dalla normativa su varie tematiche relative all'apprendistato e in particolare sui processi di gestione. Le metodologie formative utilizzate sono lezioni frontali con esperti di gestione di percorsi formativi.

In relazione agli interventi per gli altri operatori della formazione, le ATS hanno elaborato uno specifico modello formativo per le risorse umane (coordinatori, docenti, tutor formativi) coinvolte nell'implementazione dell'apprendistato.

Per quanto attiene l'organizzazione dei flussi di comunicazione da azienda a Regione, è operativo l'Osservatorio dell'Apprendistato (composto da Regione, Ente Bilaterale Confapi, Ente Bilaterale Confindustria, Ente Bilaterale Artigianato, Ente Bilaterale del Turismo, Ente Bilaterale del Commercio) che ha il compito di aggiornare trimestralmente la banca dati. Più in generale i compiti dell'Osservatorio per l'apprendistato riguardano:

- impostazione e realizzazione del sistema informativo;
- monitoraggio dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni formative;
- analisi dei fabbisogni formativi delle aziende;
- azioni di informazione sul contratto di apprendistato e comunicazione con le imprese;
- proposte per l'attuazione del d.lgs. n. 276/2003.

In Campania l'apprendistato ha visto un notevole incremento quantitativo nel periodo 2000-2004 (72,6%), che ha interessato tutti i comparti. Nel 2004 i corsi avviati hanno coperto meno del 20% dell'utenza, mentre negli anni precedenti erano stati chiamati in formazione oltre il 40% degli apprendisti.

Non sono state realizzate e programmate attività formative specifiche per gli apprendisti minori.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nei primi mesi del 2005 è stato costituito un gruppo tecnico (composto da professori dell'Università di Napoli ed esperti), con il compito di definire una proposta di regolamentazione sperimentale per l'apprendistato professionalizzante. La proposta è stata definita ad aprile e si è avviato il confronto con le parti sociali. Intanto, si sta lavorando anche alla definizione di un progetto di legge.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	7.819
- di cui maschi	4.770
- di cui femmine	3.049
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	120

Composizione per età

Totale 15-17enni ¹	1.300
- di cui 15enni	198
- di cui 16enni	519
- di cui 17enni	583
Totale 18-21enni	1.568
Totale 22-24enni	4.316
Totale 25 anni e oltre	1.462
Non dichiarata	137

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	70
Licenza media	2.737
Qualifica professionale	156
Diploma di scuola secondaria superiore	4.770
Laurea o Diploma di laurea	70
Non dichiarato	15

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	105
Numero di apprendisti avviati ai corsi	1.533
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	1.320

Formazione per gli operatori

Numero di iniziative per formatori	24
Numero di formatori coinvolti	53

¹ Dato ripreso dal Rapporto regionale sull'obbligo formativo

Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	24
Numero tutor aziendali coinvolti	240

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	110
Numero di apprendisti da coinvolgere	1.650
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	15
Numero tutor aziendali previsti	225

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'Apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	3.227.325,51
Risorse impegnate per le attività collegate	358.591,72
Totale risorse impegnate	3.585.917,24
- di cui risorse nazionali	3.585.917,24

Risorse complessive spese nel 2003 per l'Apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	1.305.301,40
Totale risorse spese	1.305.301,40
- di cui risorse nazionali	1.305.301,40

REGIONE PUGLIA

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

La Regione Puglia ha approvato il 22 novembre 2005 la legge regionale n. 13 di “Disciplina in materia di apprendistato professionalizzante”. La regolamentazione è ampia e nei tredici articoli di cui si compone definisce: il contenuto del piano formativo individuale, il ruolo del tutor aziendale, le modalità per la certificazione, la strutturazione dell’offerta regionale ed il suo finanziamento, le modalità di monitoraggio del sistema e la durata della formazione formale. Per quanto riguarda i profili formativi, la Giunta si impegna a recepire in successivi provvedimenti le indicazioni contenute nei contratti collettivi o comunque fornite dagli enti bilaterali. In particolare, la legge entra nel merito delle ore di formazione, ponendosi nell’ottica della disincentivazione alla durata dell’apprendistato; infatti, le ore di formazione crescono all’aumentare della durata del contratto di apprendistato ed arrivano ad 891 ore nel caso di apprendistati di durata superiore ai 5 anni.

La formazione deve svolgersi prevalentemente all’esterno dell’impresa e le modalità del suo svolgimento sono rinviate ai contratti collettivi. Per i contenuti, il riferimento rimane il DM n. 179/99.

I servizi per l’impiego hanno il compito di verificare la coerenza dei piani formativi individuali con i profili regolamentati; annualmente devono accertarsi dei risultati della formazione e comunicare un eventuale esito negativo all’INPS, ai Servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro e alla Regione.

REGIONE BASILICATA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Basilicata continua ad operare in base al modello di “sistema integrato scuola, formazione e servizi per l'impiego”, che integra più sottosistemi specialistici:

- rilevazione dei bisogni formativi presso le imprese;
- definizione di percorsi modulari per competenze professionali;
- elaborazione di relativi sussidi didattici innovativi;
- monitoraggio e verifica del livello di efficacia didattica;
- verifica del livello di apprendimento e certificazione delle competenze professionali e dei crediti formativi.

Le imprese ed i centri per l'impiego vengono sistematicamente coinvolte in tutte le fasi della filiera formativa dell'apprendistato. Un Nucleo tecnico interistituzionale costituisce l'organo strategico di progettazione, mentre l'organo di indirizzo e di validazione dei percorsi formativi standard è la Commissione paritetica istituzioni-parti sociali.

L'attività è tesa all'innalzamento del livello qualitativo degli standard ed al coinvolgimento progressivo di un maggior numero di attori locali.

E' stata definita la versione definitiva di un primo standard regionale di percorso formativo riguardante la qualifica di elettricista: è il risultato di una sperimentazione basata sull'alternanza tra fasi di elaborazione teorica (definizione di standard formativi per competenze professionali) e fasi di verifica sul campo (realizzazione di percorsi formativi). Si è inoltre proceduto, di concerto con quattro istituti scolastici, anche alla definizione di crediti formativi utilizzabili ai fini del passaggio al sistema di istruzione.

Non sono state realizzate e programmate attività formative specifiche per gli apprendisti minori.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Il modello formativo lucano è potenzialmente adeguabile al nuovo sistema descritto dal d.lgs. n. 276/03. Non sono ancora stati adottati provvedimenti regionali, poiché si è optato per la definizione di orientamenti comuni interregionali.

A fine 2005 è stata elaborata una proposta di legge regionale di disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato. A dicembre si è svolto il primo incontro di concertazione con le parti sociali. Sempre a dicembre 2005, in attesa dell'emanazione della legge regionale, la Regione ha emanato una delibera (DGR n. 2633) per raccordare la disciplina dei profili formativi relativi all'apprendistato professionalizzante contenuta nei CCNL e il processo di costruzione degli standard regionali per la formazione formale. Nel definire alcune modalità operative che rendono possibile tale raccordo, la Regione emana anche disposizioni per l'elaborazione e la

comunicazione del piano formativo di dettaglio, definisce funzioni e caratteristiche del tutor aziendale, specifica i requisiti per il possesso della “capacità formativa interna”

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti:	3.381
- di cui maschi	2.560
- di cui femmine	821

Composizione per età

Totale 15-17enni	254
- di cui 15enni	11
- di cui 16enni	83
- di cui 17enni	160
Totale 18-21enni	1.612
Totale 22-24enni	790
Totale 25 anni e oltre	707
Non dichiarata	12

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	35
Licenza media	2.845
Diploma di scuola secondaria superiore	480
Laurea o Diploma di laurea	5
Non dichiarato	16

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	31
Numero di apprendisti avviati ai corsi	229
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	180

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	100
Numero di apprendisti da coinvolgere	800

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'Apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	481.411,16
Risorse impegnate per le attività collegate	2.610,28
Totale risorse impegnate	484.021,44
- di cui risorse nazionali	484.021,44

Risorse complessive spese nel 2003 per l'Apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	323.320,91
Risorse spese per le attività collegate	4.392,22
Totale risorse spese	327.713,13
- di cui risorse nazionali	327.713,13

REGIONE CALABRIA

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nel corso dell'anno 2005 non risulta che la Regione abbia definito provvedimenti per l'attuazione del d.lgs. n. 276/03.

REGIONE SICILIA

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nel 2004 la Regione ha approvato la legge regionale n. 15 che delega all'Assessore alla formazione e lavoro l'emanazione di tutti gli atti necessari per l'implementazione del d.lgs. n. 276/03. Su questa base è stato possibile formalizzare, tramite Determina Assessorile, un Protocollo d'intesa siglato precedentemente con le parti sociali in materia di apprendistato professionalizzante. Tale accordo prevede l'avvio di sperimentazioni triennali sulle tre tipologie di apprendistato e rimanda ad un gruppo tecnico, composto da Regione e parti sociali, la definizione delle modalità di attuazione della formazione interna o esterna, dei contenuti formativi, degli interventi per tutor aziendali. Il gruppo tecnico è stato costituito solo a dicembre 2005.

REGIONE SARDEGNA

1. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

E' in fase di attuazione il Piano delle attività di formazione rivolte agli apprendisti ed ai tutori aziendali per l'anno 2004. Nella predisposizione dell'offerta formativa regionale è stato assicurato in primo luogo il completamento delle azioni formative le cui prime annualità erano ricomprese nel Piano di formazione dell'apprendistato per l'anno 2002, allo scopo di garantire la continuità didattica e metodologica. Per questo motivo è stato deciso l'affidamento diretto dei corsi di prosecuzione ai medesimi soggetti che hanno gestito le prime annualità, visto che tali soggetti gestori erano stati selezionati con procedura di evidenza pubblica.

Il Piano prevede, inoltre, la formazione di 720 apprendisti; sono stati, inoltre, programmati 400 interventi di formazione individuale rivolti ad apprendisti che, per la loro dislocazione nel territorio regionale o per la qualifica da conseguire, non risultavano aggregabili in gruppi di apprendimento omogenei.

Il Piano 2004 è più elastico nella strutturazione in quanto non sono state definite le tipologie dei corsi e la loro dislocazione territoriale, perché una previsione definitiva del numero degli apprendisti definiti per qualifica, per azienda e territorio di appartenenza, ha presentato notevoli difficoltà per l'attuazione del programma.

Per la selezione degli Organismi gestori si stanno attivando le ordinarie procedure di evidenza pubblica già utilizzate nelle precedenti annualità. Le attività formative sono articolate in un percorso modulare così strutturato:

- un modulo di accoglienza finalizzato alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista;
- moduli di base e moduli di contenuti trasversali organizzati in ottemperanza ai Decreti Ministeriali 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999, n. 179;
- moduli professionalizzanti relativi alle competenze specifiche dei vari settori, i cui contenuti, riferiti alle funzioni svolte in azienda, sono vincolati ad una rielaborazione delle esperienze lavorative, al fine di esplicitare le capacità operative e conoscitive implicite acquisite in ambito lavorativo.

La pubblicizzazione e la comunicazione dell'offerta formativa è curata direttamente dai soggetti gestori sulla base di indirizzi generali forniti dall'Assessorato all'atto dell'affidamento. Gli stessi organismi curano il rapporto con le imprese titolari dei rapporti di lavoro degli apprendisti e dei tutori interessati alla formazione.

Il Piano 2004 prevede l'affidamento, ad un organismo esterno, della progettazione di una nuova procedura per la revisione, aggiornamento e manutenzione della banca dati regionale degli apprendisti e tutori aziendali. Attualmente all'Assessorato pervengono direttamente dalle aziende, le comunicazioni dei nuovi contratti di assunzione degli apprendisti e la cessazione dei medesimi. Tali informazioni sono riversate nella banca dati regionale a seguito di imputazione e trattamento informatico.

La presenza di un numero esiguo di apprendisti in obbligo formativo e la dislocazione presso aziende distribuite in tutto il territorio regionale non ha consentito la programmazione dei moduli aggiuntivi di cui al Decreto Interministeriale n. 152 del 16 maggio 2001.

2. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/2003

Nel dicembre 2005 è stata approvata la legge regionale “Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro”, che contiene un unico articolo dedicato all'apprendistato (art. 38, l.r. n. 20/2005). In sostanza si delega alla Giunta regionale la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato e si afferma il principio che prevede che la formazione teorica, per l'apprendistato professionalizzante, si svolga prevalentemente all'esterno dell'azienda.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004:

Numero totale di apprendisti	12.648
- di cui maschi	8.436
- di cui femmine	4.212
Numero di apprendisti con contratto di durata non superiore ai 6 mesi:	289

Composizione per età

Totale 15-17enni	462
- di cui 15enni	14
- di cui 16enni	109
- di cui 17enni	339
Totale 18-21enni	4.384
Totale 22-24enni	4.509
Totale 25 anni e oltre	3.290
Non dichiarata	3

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	153
Licenza media	9.187
Qualifica professionale	365
Diploma di scuola secondaria superiore	1.903
Laurea o Diploma di laurea	34
Non dichiarato	1.006

B) Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	18
--	----

Numero di apprendisti avviati ai corsi	268
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso	194
<i>Formazione per gli operatori</i>	
Numero di iniziative per formatori	870*
Numero di formatori coinvolti	870
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	870*
Numero tutor aziendali coinvolti	870
<i>Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005:</i>	
Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	521**
Numero di apprendisti da coinvolgere	1.981
Numero di iniziative per tutor della durata di 8 ore	300*
Numero tutor aziendali previsti	300
<i>C) Le risorse per l'apprendistato</i>	
<i>Risorse complessive impegnate nel 2004 per l'apprendistato</i>	
Risorse impegnate per le attività di formazione	2.980.801,12
Totale risorse impegnate	2.980.801,12
- di cui risorse nazionali	2.980.801,12

* Si tratta di iniziative formative individuali

** Alcune di queste iniziative formative sono individuali

ALLEGATO – GLI STRUMENTI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

***LA TRANSIZIONE DALL'APPRENDISTATO AGLI APPRENDISTATI
MONITORAGGIO 2004-2005***

DESCRIZIONE GENERALE DEL PERCORSO FORMATIVO

Obiettivi generali del percorso formativo in apprendistato

1.
2.
3.

Contenuti generali del percorso formativo in apprendistato

1.
2.
3.

Competenze attese al termine del percorso formativo

1.
2.
3.

Formazione formale: n. ore 120 annuali

Formazione di base/trasversali (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) minimo 48 ore annue, da svolgersi presso (*barrare l'opzione*):

- Presso il soggetto attuatore
- In parte presso la propria azienda
- Interamente presso la propria azienda

Formazione tecnico-professionale minimo 72 ore annue, da svolgersi presso (*barrare l'opzione*):

- Presso il soggetto attuatore
- In parte presso la propria azienda
- Interamente presso la propria azienda

Luogo e data

Timbro e firma del Legale Rappresentante

Regione Marche

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Azienda

.....

Dati Anagrafici apprendista

Nome..... Cognome.....

Luogo di nascita.....data

Titolo di studio.....

Formazione extrascolastica

.....

Competenze/esperienze pregresse di settore

.....

.....

Dati relativi all'assunzione

Durata del contratto.....

CCNL applicato.....

.....

Livello iniziale di inserimento.....

Livello finale.....

Qualifica di destinazione.....

Tutor Aziendale

Nome.....Cognome.....

Qualifica.....

Percorso Formativo

Formazione Formale: 120 ore di formazione annua articolata in trasversale e di base secondo i moduli stabiliti e professionalizzante in riferimento agli obiettivi formativi del profilo formativo tipo.....
individuato per il settore, secondo l'offerta formativa delle Amministrazioni provinciali.

Formazione sul luogo di lavoro :

.....

.....

.....

.....

.....

Data.....

Timbro e Firma dell'azienda
dell'apprendista

Firma

Regione Toscana

(Carta intestata dell'impresa)

Allegato al contratto
di apprendistato
tra l'Impresa e il
Signor
Durata: anni

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PROFILO FORMATIVO:

QUALIFICA:

FORMAZIONE INTERNA

I° anno	
CONOSCENZE	
COMPETENZE	

II° anno	
CONOSCENZE	
COMPETENZE	

III° anno	
CONOSCENZE	
COMPETENZE	

FORMAZIONE ESTERNA

Sarà effettuata secondo il piano e le modalità previste dalla Provincia di _____ ai sensi dell'art. 44 del Regolamento Regionale n. 22/R del 2005.

TUTOR AZIENDALE: Signor _____

Data _____

L'impresa _____

Il lavoratore _____

- Nessun titolo di studio
- Licenza elementare |_|
- Licenza media |_|
- Qualifica professionale (2 o 3 anni) (SPECIFICARE) |_|
- Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (SPECIFICARE) |_|
- Laurea (SPECIFICARE) |_|

Altre esperienze formative

Altri corsi frequentati e conclusi (FSE, scuole di specializzazione, altro) con il rilascio di un attestato e/o certificazione

(denominazione) Durata in ore |_|_|

(denominazione) Durata in ore |_|_|

(denominazione) Durata in ore |_|_|

Nel caso abbia frequentato corsi per apprendisti riportare le seguenti informazioni

- | | |
|---------------------------------|---|
| (titolo dei moduli/UF conclusi) | (Organismo formativo - nome e sede - che ha rilasciato l'attestato) |
| (titolo dei moduli/UF conclusi) | (Organismo formativo - nome e sede - che ha rilasciato l'attestato) |
| (titolo dei moduli/UF conclusi) | (Organismo formativo - nome e sede - che ha rilasciato l'attestato) |
| (titolo dei moduli/UF conclusi) | (Organismo formativo - nome e sede - che ha rilasciato l'attestato) |

Precedenti esperienze lavorative (a partire dalla più recente)

- | | | |
|---------------------------|--|---|
| (Qualifica di assunzione) | Durata del rapporto di lavoro (in mesi) _ _ | Contratto di apprendistato
sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> |
| (Qualifica di assunzione) | Durata del rapporto di lavoro (in mesi) _ _ | Contratto di apprendistato
sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> |
| (Qualifica di assunzione) | Durata del rapporto di lavoro (in mesi) _ _ | Contratto di apprendistato
sì <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> |

(eventuali note e osservazioni)

Qualifica professionale da conseguire o Profilo Formativo di riferimento

(qualifica da conseguire)

(profilo formativo di riferimento)

(contratto collettivo di riferimento)

Prestazione lavorativa oggetto del presente contratto di apprendistato

Data inizio rapporto di lavoro |_|_| |_|_| |_|_|_|_|_|_|

Data scadenza contratto |_|_| |_|_| |_|_|_|_|_|_|

Attività svolta (compiti e mansioni affidate all'apprendista)

Prospettive di sviluppo

Ai fini del piano formativo individuale indicare le competenze (conoscenze e capacità) da apprendere e sviluppare

Competenze

Parte Seconda – I dati relativi al percorso formativo dell'apprendista (da compilarsi immediatamente o entro 90 giorni dall'assunzione dell'apprendista con il supporto tecnico dei soggetti di cui all'articolo 5 comma 5 del regolamento)

Esiti della rilevazione del fabbisogno formativo dell'apprendista (bilancio di competenze)
(eventuali note e osservazioni)

Ai fini del piano formativo individuale indicare il processo produttivo o l'area funzionale in cui opera l'apprendista e le competenze (conoscenze e capacità) da apprendere e sviluppare

Processo/area funzionale	Competenze

Eventuali competenze di altri profili Formativi, da apprendere quale sviluppo ed integrazione della professionalità

Processo/area funzionale	Competenze

FORMAZIONE FORMALE

La formazione formale riguarda due diversi ambiti di apprendimento: l'area di trasversale e l'area professionalizzante.

AREA TRASVERSALE

Organismo formativo accreditato nel comparto/profilo di riferimento presso il quale saranno erogate tali Unità Formative
(indicare nome e sede dell'ente)

AREA PROFESSIONALIZZANTE

Unità Formative dell'offerta regionale relative al profilo formativo di riferimento scelte per il piano formativo individuale

Unita Formativa	Durata
(riportare il titolo e il codice)	(in ore)

Eventuali Unità Formative dell'offerta regionale relative ad altri profili formativi che integrano e arricchiscono il percorso formativo professionalizzante

Unita Formativa	Durata
(riportare il titolo e il codice)	(in ore)

Unità Formative di formazione formale gestite dall'azienda o da altre aziende del gruppo

Unita Formativa	Durata
(riportare il titolo e il codice)	(in ore)

Sequenza logico-temporale delle Unità Formative individuate e articolazione del percorso formativo

Riportare in sequenza le attività di FORMAZIONE FORMALE e FORMAZIONE SUL LAVORO (NON FORMALE) previste, tenendo presente il processo di sviluppo professionale dell'apprendista e il rapporto di sinergia tra i due ambiti di apprendimento.

(LUOGO, DATA)

(FIRMA DELL'APPRENDISTA)

(TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA)

(FIRMA E TIMBRO DEL SUPPORTO TECNICO)

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Master (**SPECIFICARE**) _____

Se il titolo di studio più "elevato" è stato conseguito all'estero, c'è il riconoscimento da parte dello Stato italiano? Sì No

Altre esperienze formative

Altri corsi frequentati e conclusi con rilascio di un attestato e/o certificazione _____ ore
(FSE, scuole di specializzazione, altro)

Esperienze formative frequentate durante il contratto di apprendistato

Nel caso abbia frequentato corsi per apprendisti riportare le seguenti informazioni:

Titolo del Modulo di cui si è avuta la certificazione	Ente formativo accreditato (nome e sede) che ha rilasciato la certificazione
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

3.2 – Precedenti esperienze lavorative coerenti con la Qualifica di assunzione (Cominciare dalla più recente e finire con la più lontana)

Qualifica di assunzione

Durata del rapporto di lavoro (in mesi) Anno inizio rapporto Anno fine rapporto
Il contratto era di Apprendistato? Sì No

Qualifica di assunzione

Durata del rapporto di lavoro (in mesi) Anno inizio rapporto Anno fine rapporto
Il contratto era di Apprendistato? Sì No

Qualifica di assunzione

Durata del rapporto di lavoro (in mesi) Anno inizio rapporto Anno fine rapporto
Il contratto era di Apprendistato? Sì No

4. PRESTAZIONE LAVORATIVA OGGETTO DEL PRESENTE CONTRATTO

Indicare le principali attività (almeno 3-4) che verranno affidate all'apprendista:

Qualifica prevista (descrizione e codice) _____ ...

Categoria di inquadramento iniziale Categoria di inquadramento finale

Figura professionale di riferimento (descrizione e codice) _____

Data inizio rapporto di lavoro Data scadenza contratto

Spazio riservato alla Commissione tecnica Durata del contratto anni mesi
per la formazione degli apprendisti Numero anni in cui inviare Formazione non formale

FORMAZIONE NON FORMALE

L'impegno di ciascuna azienda è attestare, annualmente ed al termine del percorso di apprendistato, il livello di abilità operativa acquisita da ciascun apprendista in azienda, rispetto alle attività oggetto della propria Figura professionale, utilizzando gli Allegati 2 e 2 bis "Attività svolte dall'apprendista in azienda".

- Per 25 Figure professionali esistono già degli elenchi delle attività svolte dall'apprendista in azienda.
- Per le altre Figure, le aziende dovranno provvedere a stilare il proprio elenco, individuando le principali e più significative attività assegnate e svolte dall'apprendista in azienda (indicativamente almeno 10 attività).

Se la Figura professionale oggetto di questo Piano formativo è tra le 25

L'azienda assume l'impegno di realizzare la formazione non formale attraverso azioni di affiancamento in contesto produttivo facendo riferimento alle attività elencate nell'Allegato 2 "Formazione non formale. Attività svolte dall'apprendista in azienda" relative alla Figura professionale oggetto del presente contratto, integrandole e/o riducendole in riferimento al proprio processo produttivo e/o di erogazione di servizi.

Per tutte le altre:

L'azienda assume l'impegno di realizzare la formazione non formale attraverso azioni di affiancamento in contesto produttivo e a tal fine indica di seguito almeno 10 delle principali e più significative attività che verranno assegnate e svolte dall'apprendista in azienda. In fase di compilazione dell'Allegato 2 bis "Formazione non formale. Attività svolte dall'apprendista in azienda", verranno indicate le attività effettivamente svolte.

Elenco attività (almeno 10 tra le più rilevanti): 14

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____
- 8 _____
- 9 _____
- 10 _____
- 11 _____
- 12 _____
- 13 _____
- 14 _____

Spazio riservato alla Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti

Dati completi e corretti

Richiesta di dettagli e/o precisazioni _____

1° ANNO

AREA TRASVERSALE

c/o Soggetto formativo (indicare nome e sede dell'ente scelto)

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	Se vengono scelti TRA15 e TRA 16 inserire X nella rispettiva casella*	Ore
TRA -A	Accoglienza e autovalutazione		4
TRA - B	Il sistema azienda: organizzazione e Qualità		16
TRA - C	Apprendistato, tipologie contrattuali di lavoro, diritti e doveri del lavoratore		12
TRA - D	Le basi della sicurezza		8
TRA15	La lingua italiana: un utile strumento di vita e di lavoro- Livello base 1	*	20
TRA16	La lingua italiana: un utile strumento di vita e di lavoro- Livello base 2	*	20
TOTALE			

AREA TECNICO-PROFESSIONALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	C/o soggetti formativi accreditati	In azienda	Obiettivi formativi da raggiungere <i>Parte da compilare solo per i Moduli realizzati in azienda e diversi dal Catalogo</i> (attività -ovvero saper fare - che l'apprendista dovrebbe essere in grado di svolgere al termine del Modulo)	Ore
TOTALE					

2° ANNO

AREA TRASVERSALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	Ore
TRA - E	Azioni di primo soccorso e antincendio	8
TOTALE		

AREA TECNICO-PROFESSIONALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	C/o soggetti formativi accreditati	In azienda	Obiettivi formativi da raggiungere <i>Parte da compilare solo per i Moduli realizzati in azienda e diversi dal Catalogo</i> (attività -ovvero saper fare - che l'apprendista dovrebbe essere in grado di svolgere al termine del Modulo)	Ore
TOTALE					

3° ANNO

AREA TRASVERSALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	Ore
TOTALE		

AREA TECNICO-PROFESSIONALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	C/o soggetti formativi accreditati	In azienda	Obiettivi formativi da raggiungere <i>Parte da compilare solo per i Moduli realizzati in azienda e diversi dal Catalogo</i> (attività -ovvero saper fare - che l'apprendista dovrebbe essere in grado di svolgere al termine del Modulo)	Ore
TOTALE					

4° ANNO

AREA TRASVERSALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	Ore
TOTALE		

AREA TECNICO-PROFESSIONALE

Codice settore (3 lettere) e numero Modulo (2 cifre)	Titolo Modulo	C/o soggetti formativi accreditati	In azienda	Obiettivi formativi da raggiungere <i>Parte da compilare solo per i Moduli realizzati in azienda e diversi dal Catalogo</i> (attività -ovvero saper fare - che l'apprendista dovrebbe essere in grado di svolgere al termine del Modulo)	Ore
TOTALE					

Di seguito è possibile proporre i Moduli che l'azienda sarebbe interessata a ritrovare nel Catalogo del proprio settore di riferimento per potere ampliare la gamma della proposta e avere maggiori opportunità di scelta per la formazione formale esterna all'azienda.

Vi preghiamo di compilare TUTTE le colonne previste (titolo, obiettivi formativi da raggiungere, ipotesi durata) per rendere più precisa e completa la vostra richiesta e di conseguenza rendere più efficace la successiva progettazione.

Titolo Modulo	Obiettivi formativi da raggiungere (attività -ovvero cosa l'apprendista dovrebbe essere in grado di svolgere al termine del Modulo)	Ipotesi durata

NOTE, OSSERVAZIONI, SUGGERIMENTI

Luogo e data, _____

FIRMA DELL'APPRENDISTA

FIRMA DEL TUTORE AZIENDALE

FIRMA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE

CCNL Industria Metalmeccanica
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle prime esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ *al* _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

competenze relazionali: _____ ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

analizzare e risolvere situazioni problematiche;

definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: _____ ore

*conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;*

disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore

*conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;*

sicurezza sul lavoro: _____ ore

*conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
conoscere i principali fattori di rischio;
conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.*

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

INTERNA	ESTERNA
Aula	
On the job	
Affiancamento	
E-learning	
Seminari	
Esercitazioni di gruppo	
Testimonianze	
Action learning	
Visite aziendali	

**Regione Veneto
Piano formativo individuale**

Il percorso formativo dell'apprendista (durata in ore)				
Formazione formale esterna FFE (n° ore totali)		Formazione formale interna FFI (n° ore totali)		Formazione non formale FNF (n° ore)
FFE tras (n° ore)	FFE prof (n° ore)	FFI tras (n° ore)	FFI prof (n° ore)	

(Replicare il seguente format per singola annualità in base alla durata del contratto)

Obiettivi formativi – 2° annualità	
Formazione trasversale	
Formazione professionalizzante	
Formazione aggiuntiva	
Obiettivi formativi – annualità 3°	
Formazione trasversale	
Formazione professionalizzante	
Formazione aggiuntiva	
Obiettivi formativi – annualità n°	

Formazione trasversale
Formazione professionalizzante
Formazione aggiuntiva

Per le aziende ex art. 49 e le aziende ex art. 16

Prescelta del percorso formativo

La prescelta del percorso formativo avviene in base ai requisiti soggetti dell'apprendista desumibili dal modello C/ASS quali tipologia di utenza, macrosettore, settore, gruppo di qualifica, titolo di studio, eventuale esperienza lavorativa precedente etc.

(Replicare il seguente format per ciascun MF)

Formazione formale esterna (FFE) o interna (FFI)		
Modulo formativo (indicare il titolo e il codice del catalogo dell'offerta formativa regionale)		
Tipologia MF	Livello MF di riferimento	Durata MF in ore
<input type="checkbox"/> MF di base	<input type="checkbox"/> Livello base	<input type="checkbox"/> 120
<input type="checkbox"/> MF trasversale	<input type="checkbox"/> Livello avanzato	<input type="checkbox"/> 48
<input type="checkbox"/> MF aggiuntivo		<input type="checkbox"/> 40
<input type="checkbox"/> MF professionalizzante		<input type="checkbox"/> 70
Obiettivi formativi - 1° annualità		

Regione Veneto

Piano formativo individuale di dettaglio di

.....

- 1) Sezione: descrizione delle competenze appartenenti al profilo formativo di riferimento acquisibili tramite la formazione formale.

Descrizione competenze acquisibili

Formazione formale trasversale

Area di contenuto 1

Competenza 1.1

Competenza 1.2

Competenza 1.n

Area di contenuto 2

Competenza 2.1

Competenza 2.2

Competenza 2.n

Area di contenuto n

Formazione formale professionalizzante

Area di contenuto 1

Competenza 1.1

Competenza 1.2

Competenza 1.n

Area di contenuto 2

Competenza 2.1

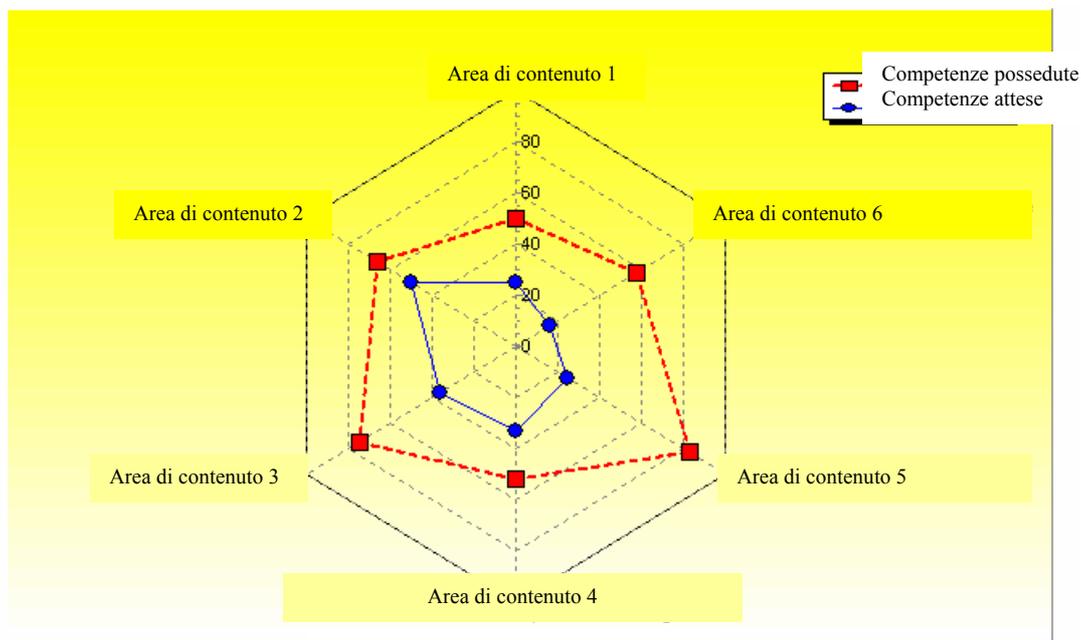
Competenza 2.2

Competenza 2.n

Area di contenuto n

- 2) Sezione: rappresentazione grafica del gap formativo da colmare (confronto tra le competenze possedute e le competenze attese)

(replicare il seguente radar per singola tipologia formativa)



- 3) Sezione: messa in evidenza delle competenze il cui sviluppo risulta maggiormente importante in base all'esito della valutazione effettuata. Tale valutazione dovrà essere tenuta in considerazione dagli Organismi di formazione nell'erogazione della formazione formale esterna.

Descrizione competenze cd. critiche

Formazione formale trasversale	Indice di criticità
Competenza 1.2	
Competenza 2.2	
Competenza 2.3	
Competenza 3.1	
Competenza 3.3	
Competenza 4.1	
Competenza n.n	

Formazione formale professionalizzante	Indice di criticità
Competenza 1.3	
Competenza 2.1	
Competenza 2.4	
Competenza 3.2	
Competenza 3.3	
Competenza 4.2	
Competenza n.n	

Data di compilazione.....

(eventuale) Organismo preposto alle azioni di
accompagnamento.....

Regione Liguria

“SPERIMENTAZIONE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
L.30/03, D.LGS.276/03 ART. 49”

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE GENERALE

PROFILO FORMATIVO DI RIFERIMENTO (barrare e specificare)

- validato dalla Regione
- elaborato dagli Enti Bilaterali
- elaborato da ISFOL e validato dalla Commissione Nazionale ex art.4 D.M.
179/99.....

DATI AZIENDA

Ragione Sociale

Sede legale.....

Legale rappresentante.....

Attività svolta

Macro settore di appartenenza:

- Artigianato
- Commercio, Turismo e Servizi
- Industria

Unità locale/i in cui si svolge l'apprendistato

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome

Luogo e data di nascita

Titolo di studio

Altre certificazioni di competenze coerenti con il
profilo formativo di riferimento

DATI CONTRATTUALI

Contratto collettivo stipulato a livello nazionale, territoriale o aziendale

Tipo di qualificazione da conseguire

Durata del contratto di apprendistato

DATI TUTOR AZIENDALE

Nome e cognome

Qualifica

Esperienza lavorativa n. anni

Competenze ed esperienza possedute

DESCRIZIONE GENERALE DEL PERCORSO FORMATIVO (FORMAZIONE FORMALE E NON FORMALE)

Obiettivi generali del percorso formativo in apprendistato
1.

2.
3.

Contenuti generali del percorso formativo in apprendistato

1.
2.
3.

Aree di attività di inserimento:

1.
2.
3.

Competenze attese al termine del percorso formativo	Competenze	Contesto/modalità di apprendimento
1		
2		
3		
4		
...		
...		

Formazione formale: n. ore per anno (minimo 120)

Area delle competenze di base/trasversali (analisi delle competenze, sicurezza, contrattualistica, organizzazione ed economia, competenze relazionali) minimo 48 ore annue, svolta presso il soggetto attuatore.

Area della competenze tecnico-professionali minimo 72 ore annue da svolgersi (barrare l'opzione) :

- presso il soggetto attuatore
- tutto o in parte presso la propria azienda

In caso di svolgimento della formazione in tutto o in parte interna all'azienda indicare la disponibilità dei seguenti elementi :

- locali (tipologia e sede)
- attrezzature
- macchinari
- docenti

Formazione non formale:

Descrizione del percorso.....

Luogo e data

.....

Timbro e firma del legale rappresentante

.....

Regione Liguria

“SPERIMENTAZIONE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
L.30/03, D.LGS.276/03 ART. 49”

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE DI DETTAGLIO

ANNUALITA' CONTRATTUALE

- 1° anno
- 2° anno
- 3° anno

PROFILO FORMATIVO DI RIFERIMENTO (barrare e specificare)

- validato dalla Regione
- elaborato dagli Enti Bilaterali.....
- elaborato da ISFOL e validato dalla Commissione Nazionale ex art.4 D.M. 179/99.....

DATI AZIENDA

Ragione Sociale

Sede legale

Legale rappresentante.....

Attività svolta

Macro settore di appartenenza:

- Artigianato
- Commercio, Turismo e Servizi
- Industria

Unità locale/i in cui si svolge l'apprendistato

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome

Luogo e data di nascita

Titolo di studio

Altre certificazioni di competenze coerenti con il
profilo formativo di riferimento

DATI CONTRATTUALI

Contratto collettivo stipulato a livello nazionale, territoriale o aziendale

Tipo di qualificazione da conseguire

Durata del contratto di apprendistato

DATI TUTOR AZIENDALE

Nome e cognome

Qualifica

Esperienza lavorativa n. anni

Competenze ed esperienza possedute

DATI TUTOR FORMATIVO

Nome e cognome
 Esperienza lavorativa n. anni.....
 Competenze ed esperienza possedute

FORMAZIONE FORMALE: n. ore per anno (minimo 120)

AREA DELLA COMPETENZE DI BASE/TRASVERSALI

DATI SOGGETTO FORMATIVO (ricompreso all'interno dell'ATI)

Denominazione.....
 Sede formativa.....
 Esperienza sul profilo formativo

Area delle competenze di base/trasversali	Analisi delle competenze	U.F.C.: Sicurezza	U.F.C.: Contrattualistica	U.F.C.: Organizzazioni e ed economia	U.F.C.: Competenze relazionali	U.F.C.:
Obiettivi specifici						
Contenuti specifici						
Competenze attese						
Contesto/Modalità di apprendimento						
Strumenti per eventuali recuperi						
Modalità di verifica e valutazione (formalizzate e non)						
Modalità e tempi per l'integrazione con la formazione non formale						

AREA DELLE COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

DATI SOGGETTO FORMATIVO (ricompreso all'interno dell'ATI)

Denominazione.....
 Sede formativa.....
 Esperienza sul profilo formativo

DATI SOGGETTO FORMATIVO (azienda)

Denominazione.....
 Sede formativa.....

Esperienza sul profilo formativo

Area delle competenze tecnico-professionali	<i>U.F.C.:</i> ATI..... Azienda ...					
Obiettivi specifici						
Contenuti specifici						
Competenze attese						
Contesto/Modalità di apprendimento						
Strumenti per eventuali recuperi						
Modalità di verifica e valutazione (formalizzate e non)						
Modalità e tempi per l'integrazione con la formazione non formale						

FORMAZIONE NON FORMALE:

Area delle competenze tecnico-professionali	Area di attività:	<i>Area di attività:.....</i>				
Obiettivi e contenuti specifici						
Competenze attese						
Contesto/Modalità di apprendimento						
Strumenti di verifica (formalizzati e non)						

Modalità e tempi per l'integrazione con la formazione formale						
--	--	--	--	--	--	--

Luogo e data,

Timbro e firma soggetto attuatore

Timbro e
firma impresa

Regione Valle D'Aosta

Piano Formativo Individuale generale

DATI AZIENDA

Ragione sociale _____

C. F. / P. IVA

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sede legale (indirizzo) _____

Tel. _____ Fax _____ Email _____

Azienda artigiana si no

Iscrizione Registro delle Imprese si no

Settore attività _____

Unità locale dove si svolge l'apprendistato (indirizzo) _____

Tel. _____ Fax _____ Email _____

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome _____

C. F.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cittadinanza _____ Sesso: F M

Luogo e data di nascita _____

Residenza/domicilio _____

Via _____ Tel. _____

Titolo di studio Licenza Media Inferiore

Qualifica Prof. (specificare) _____

Dipl. Scuola Superiore (specif.) _____

Diploma di Laurea (specif.) _____

Altro (specificare) _____

DATI TUTORE AZIENDALE

Nome e cognome _____

C. F.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Titolare dell'impresa Esperienza lavorativa in anni _____

Livello d'inquadramento _____ Qualifica _____

Formazione attestata si no

N° ore _____ anno frequenza _____

DATI CONTRATTUALI

Normativa di riferimento:

- L. 30/2003 - D.Lgs 276/03
- L. 196/97

Data assunzione _____ Contratto applicato _____

Livello d'inquadramento _____ Qualifica da conseguire _____

Attività svolta (specificare) _____

Durata del contratto di apprendistato (in mesi) _____

(nel caso vi siano precedenti periodi contrattuali cumulabili va indicata la dura residua)

A tempo pieno A tempo parziale: n. ore: _____ settimanali
_____ mensili
_____ annue

PROFILO FORMATIVO

1. Competenze previste in esito al percorso di apprendistato:

Competenze di base/trasversali

- Competenze relazionali
- Organizzazione ed economia
- Disciplina del rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro

Competenze tecnico-professionali

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore e contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- _____
- _____
- _____

Articolazione della formazione formale I anno

- Competenze di base/trasversali 35 % n. ore ____
- Competenze tecnico-professionali 65 % n. ore ____

II anno

- Competenze di base/trasversali 35 % n. ore ____

- Competenze tecnico-professionali	65 %	n. ore ____
------------------------------------	------	-------------

III anno e anni successivi

- Competenze di base/trasversali	15 %	n. ore ____
----------------------------------	------	-------------

- Competenze tecnico-professionali	85 %	n. ore ____
------------------------------------	------	-------------

Il presente documento costituisce parte integrante del contratto cui è allegato.

Il Piano Formativo Individuale generale sarà integrato - nei termini previsti - dal Piano Formativo Individuale di dettaglio, che, previa approvazione, attiverà operativamente la formazione formale, definendone le modalità di realizzazione.

Data

Timbro e firma
del legale
rappresentante dell'impresa o
di un suo procuratore

Regione Valle D'Aosta

Piano formativo individuale di dettaglio – annuale

Riferimento al Piano Formativo Individuale Generale: anagrafiche e codice

Annualità a cui si riferisce il Piano Formativo Individuale di dettaglio

<input type="checkbox"/> Prima annualità
<input type="checkbox"/> Seconda annualità
<input type="checkbox"/> Terza annualità
<input type="checkbox"/> Quarta annualità
<input type="checkbox"/> Quinta annualità
<input type="checkbox"/> Sesta annualità

Obiettivi generali del piano di inserimento e sviluppo professionale dell'apprendista

Competenze del profilo finale che deve raggiungere l'apprendista

<u>L'apprendista dovrà essere in grado di:</u>
<u>L'apprendista dovrà conoscere:</u>

Competenze già acquisite dall'apprendista

<u>L'apprendista è in grado di:</u>
<u>L'apprendista conosce:</u>

Competenze da acquisire in questa annualità di apprendistato

<u>L'apprendista dovrà essere in grado di:</u>
<u>L'apprendista dovrà conoscere:</u>

Competenze da acquisire nelle annualità successive

<u>L'apprendista dovrà essere in grado di:</u>
<u>L'apprendista dovrà conoscere:</u>

Piano annuale di formazione formale

Competenze base/trasversali

Titolo unità formativa	
Obiettivi (essere in grado di)	
Contenuti	
Numero di ore	
Modalità di gestione	<input type="checkbox"/> formazione esterna presso ente accreditato <input type="checkbox"/> formazione esterna mediante delega autorizzata

Competenze tecnico-professionali settoriali

Titolo unità formativa	
Obiettivi (essere in grado di)	
Contenuti	
Numero di ore	

Modalità di gestione	<input type="checkbox"/> formazione esterna presso ente accreditato <input type="checkbox"/> formazione esterna mediante delega autorizzata
----------------------	--

Competenze tecnico-professionali specialistiche

Titolo unità formativa	
Obiettivi (essere in grado di)	
Contenuti	
Numero di ore	
Modalità di gestione	<input type="checkbox"/> formazione interna <input type="checkbox"/> formazione esterna presso ente accreditato <input type="checkbox"/> formazione esterna mediante delega autorizzata

Attività lavorative che saranno richieste all'apprendista nel corso dell'anno

Attività	Grado di autonomia/tipo di supervisione richiesto
	<input type="checkbox"/> livello 1 <input type="checkbox"/> livello 2 <input type="checkbox"/> livello 3
	<input type="checkbox"/> livello 1 <input type="checkbox"/> livello 2 <input type="checkbox"/> livello 3
	<input type="checkbox"/> livello 1 <input type="checkbox"/> livello 2 <input type="checkbox"/> livello 3
	<input type="checkbox"/> livello 1 <input type="checkbox"/> livello 2 <input type="checkbox"/> livello 3

Quadro finale riassuntivo del piano formativo di dettaglio dell'apprendista

L'apprendista seguirà le seguenti unità di formazione formale:

Competenze base/trasversali

Titolo unità formativa _____ _____ _____	Durata in ore _____	Modalità di svolgimento <input type="checkbox"/> formazione esterna presso ente accreditato <input type="checkbox"/> formazione esterna mediante delega autorizzata
Soggetto attuatore _____ Via _____ Comune _____ Provincia _____ CAP _____ Paese _____ Persona referente _____ Ruolo _____ Tel. _____ E mail _____		

Competenze tecnico-professionali di settore

Titolo unità formativa _____	Durata in ore	Modalità di svolgimento <input type="checkbox"/> formazione esterna presso ente accreditato
-------------------------------------	----------------------	---

_____	_____	<input type="checkbox"/> formazione esterna mediante delega autorizzata
Soggetto attuatore _____		
Via _____		Comune _____
Provincia _____	CAP _____	Paese _____
Persona referente _____	Ruolo _____	Tel. _____ E mail _____

Competenze tecnico-professionali specialistiche

Titolo unità formativa _____ _____ _____	Durata in ore _____	Modalità di svolgimento <input type="checkbox"/> formazione interna <input type="checkbox"/> formazione esterna presso ente accreditato <input type="checkbox"/> formazione esterna mediante delega autorizzata
Soggetto attuatore _____		
Via _____		Comune _____
Provincia _____	CAP _____	Paese _____
Persona referente _____	Ruolo _____	Tel. _____ E mail _____

Per la realizzazione del piano annuale di formazione individuale dell'apprendista **l'impresa si avvarrà dell'agenzia formativa accreditata** indicata di seguito, che **la supporterà** anche nella gestione/supervisione del Piano e nell'**attestazione delle competenze acquisite dall'apprendista**.

Agenzia formativa accreditata _____		
Via _____		Comune _____
Provincia _____	CAP _____	Paese _____
Persona referente _____	Ruolo _____	Tel. _____ E mail _____

Allegati:

- n. _____ copie dell'Allegato A;
- Allegato B.

Regione Marche

Richiesta di iscrizione nell'elenco delle Aziende con capacità formativa (art.47 DPR 28/12/2000 n.445)

Il sottoscritto

(cognome e nome) _____
(data e luogo di nascita) _____
(residenza anagrafica) _____

in qualità di legale rappresentante di:

(denominazione dell'azienda) _____
(indirizzo sede legale) _____
(codice fiscale/P. IVA) _____
(telefono) _____ fax _____

Chiede

alla Provincia di....., al fine di svolgere attività di formazione interna per i propri apprendisti presso la sede operativa sotto indicata, l'iscrizione nell'elenco delle Aziende con capacità formativa previsto dalla DGR n. 976 del 1 agosto 2005

- (nome e indirizzo della sede operativa dell'azienda)

A tale riguardo dichiara

sotto la propria responsabilità e a conoscenza delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del DPR
28/12/2000 n.445 in caso di dichiarazioni mendaci:

che la sede operativa sopra indicata possiede i seguenti requisiti:

- locali idonei per l'attività formativa, (1)
- risorse umane idonee per trasferire le competenze agli apprendisti, (2)
- presenza di tutors con competenze adeguate

Luogo e data

Il rappresentante legale

(1) Nel caso in cui i locali siano messi a disposizione da altra azienda, dovrà indicarsi la ragione sociale e la zona commerciale/industriale/artigianale di ubicazione.

(2) Nel caso in cui le risorse umane siano messe a disposizione da altra azienda deve essere allegata apposita dichiarazione dell'azienda di provenienza, indicante il nominativo e il requisito posseduto.

Regione Friuli Venezia Giulia

Capacità formativa dell'Azienda relativamente alla formazione formale di tipo tecnico-professionale

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETÀ (art. 47, DPR 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/La sottoscritto/a _____ C.F. _____
In qualità di legale rappresentante di _____

AZIENDA ROSSI

Via Bianchi 16

33100 Udine

Tel./Fax/Email _____

P. I.V.A. _____ C.F. _____

(sede operativa di...)

DICHIARA

Sotto la propria responsabilità e a conoscenza delle sanzioni penali previste dall'art. 76, DPR 28 dicembre 200, n. 445, in caso di dichiarazioni mendaci, di formazione o di uso di atti falsi, che l'Azienda rappresentata risponde ai requisiti previsti dall'art. 6 del Regolamento:

- di avere nel proprio organico almeno 5 addetti;
- la presenza di personale aziendale con funzioni formative relative alle competenze a carattere tecnico-professionale previste dal piano formativo individuale dell'apprendista⁹ ;
- la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate¹⁰ ;
- la disponibilità di spazi distinti rispetto ai locali destinati alla produzione di beni e servizi, in regola con la normativa vigente in materia di igiene e sicurezza e forniti delle attrezzature e delle strumentazioni adeguate al piano formativo individuale dell'apprendista.

Dichiara inoltre di essere informato, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

(Luogo e data)

(Il dichiarante)

AI SENSI DELL'ART.38, DPR 28 DICEMBRE 2000, N.445, LA PRESENTE DICHIARAZIONE VIENE INVIATA UNITAMENTE ALLA FOTOCOPIA, NON AUTENTICATA, DI UN VALIDO DOCUMENTO D'IDENTITÀ DEL DICHIARANTE.

[Nel caso in cui i locali e le risorse umane siano messe a disposizione da un'altra azienda deve essere inviata la dichiarazione dell'azienda di provenienza]

Regione Abruzzo

Dichiarazione sulla “capacità formativa formale interna dell’azienda”

Consapevole che i requisiti di seguito indicati sono finalizzati a verificare la capacità formativa formale interna per l’erogazione della formazione rivolta all’acquisizione delle competenze tecnico-professionali, dichiara:

Il /la sottoscritta _____
nato/ a _____ il _____
C.F. _____
in qualità di _____
della Ditta _____
con sede legale a _____
unità operativa di _____ C.F. _____
iscrizione CCIAA di _____ n. _____
pos. INPS n. _____ INAIL n. _____
settore produttivo _____ Attività _____,

1) Presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze.

1a Persone con contratto di lavoro subordinato in forza all’azienda alla data di assunzione dell’apprendista professionalizzante n. _____

1b Nel biennio precedente la data di assunzione dell’apprendista, l’azienda ha fatto ricorso a contratti/convenzioni a valenza formativa.
se si : Persone assunte con CFL (n.____), stagisti (n.____), tirocinanti (n.____), apprendisti (n.____), totale n. _____

1c Persone (interne o esterne – co.co.co. e co.co.pro), fatta eccezione per il lavoratore destinato a fare il tutore, presenti in azienda con le seguenti caratteristiche:

- con titolo di studio almeno pari a quello posseduto dall’apprendista professionalizzante
n. _____
- con esperienza professionale e ruolo ricoperto attinente all’attività lavorativa da affidare all’apprendista professionalizzante al termine del periodo del rapporto
n.____ sino a tre anni
n.____ da tre a cinque anni
n.____ oltre cinque anni

1d Esiste un referente aziendale con capacità di progettazione della formazione (in termini di obiettivi, tempi e risorse) elencate nella lettera 1c):

- disponibilità: è il titolare
- disponibilità: è un dipendente
- disponibilità: è un consulente
- manca

2. Presenza di tutore con formazione e competenze tecnico- professionali adeguate.

Per il possesso dei requisiti del/i tutore/i si rinvia all’unito curriculum individuale del/gli interessato/i.

3. Disponibilità di locali idonei a garantire il corretto svolgimento interno della formazione formale:

- idoneità dei locali alle norme igieniche e di sicurezza (D. Lgs 626/94 e successive modifiche, D.M. 16.02.92, Legge 46/90, Dec. Leg.vo 277/91), con rispetto delle normative di prevenzione incendi, sicurezza impianti ed antinfortunistica.
- idoneità dei locali necessari all'erogazione della formazione:
 - possesso di spazi distinti da quelli finalizzati prioritariamente alla produzione di beni e servizi in quantità pari ad almeno a due metri quadrati per apprendista assunto
 - oppure in alternativa spazi idonei rispetto alle caratteristiche dei temi affrontati nella formazione formale prevista per il passaggio di qualifica a cui il profilo formativo fa riferimento (sempre in quantità almeno paria due metri quadrati per apprendista).

Si dichiara la disponibilità per ogni apprendista di un P.C. e del collegamento Internet (da cancellare se non ricorre per l'azienda interessata alla convalida).

Si dichiara la disponibilità delle seguenti attrezzature e tecnologie adeguate alle competenze da acquisire con il rapporto di apprendistato professionalizzante:

Dichiara, possedendo tutti i requisiti previsti, di avere capacità formativa formale interna per l'erogazione della formazione rivolta all'acquisizione delle competenze tecnico professionali.

SI

NO

DATA _____

Timbro azienda e
firma rappresentante

Regione Veneto
Dichiarazione sulla "capacità formativa formale interna dell'azienda"

Consapevole che i requisiti di seguito indicati sono finalizzati a verificare la capacità formativa formale interna per l'erogazione della formazione rivolta all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, dichiara:

I. Presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze

1.1 Le dimensioni dell'organico			n° addetti assunti:	
1.2 Nell'ultimo biennio, l'azienda ha ricorso a contratti/convenzioni a valenza formativa?			<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
1.3 Se sì, indichi il numero per singola tipologia	N° CFL:	N° Stagisti o tirocinanti:	N° apprendisti:	Totale:
1.4 L'azienda dispone di persone (interne o esterne) che svolgono attività lavorative coerenti con quelle "di destinazione" dell'apprendista?			<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
1.5 Se ci sono, hanno un titolo di studio di livello pari o superiore a quello posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione?			<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
Se sì, indichi il loro ruolo e da quanto tempo lo ricoprono:				
Specificare il ruolo ricoperto:		fino 3 anni	da 3 a 5	oltre 5
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	Subtotale		1.7	1.8
	Totale	1.6		
1.10 Esiste un referente aziendale con capacità di progettazione della formazione (in termini di obiettivi, tempi, risorse)?				
<input type="checkbox"/> Sì, è il titolare dell'impresa <input type="checkbox"/> Sì, è un dipendente dell'impresa <input type="checkbox"/> Sì, è un collaboratore esterno/consulente dell'impresa <input type="checkbox"/> No, non esiste				

II. Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate

Il lavoratore designato alla funzione di tutor aziendale è in possesso dei seguenti requisiti:

- inquadramento contrattuale di almeno un livello superiore a quello di destinazione dell'apprendista
- esperienza professionale di almeno quattro anni, di cui almeno due anni nelle aree di attività dell'apprendista

titolo di studio di almeno pari livello rispetto a quello posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione

inoltre

ha partecipato ad una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore organizzata nell'ambito delle attività formative per apprendisti nel biennio precedente

oppure

- possiede le seguenti competenze (specificando le modalità di acquisizione delle stesse):
- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
 - comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
 - gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
 - gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
 - pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
 - valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

oppure

possiede un'esperienza di tutoraggio interna (stagiaire, tirocinanti, apprendisti etc.) o esterna all'azienda (corsi di formazione etc.) di almeno due anni.

III. Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione

	STANDARD generali di riferimento REQUISITI MINIMI	STANDARD specifici REQUISITI MINIMI
<input type="checkbox"/> Idoneità locali a norme igieniche e di sicurezza	D.lgs 626/94 e successive modifiche DM 16 feb 82 L 46/90 D.lgs 277/91	Adempimento Obblighi D.lgs 626/94 Normativa prevenzione incendi Normativa sicurezza impianti Normativa antinfortunistica
<input type="checkbox"/> Idoneità locali necessari all'erogazione della formazione	<input type="checkbox"/> <i>possesso di uno spazio distinto da quello finalizzato prioritariamente alla produzione di beni o servizi</i> <input type="checkbox"/> <i>oppure idoneo rispetto alle caratteristiche dei temi affrontati nella formazione formale prevista per il gruppo di qualifica a cui il profilo formativo fa</i>	<input type="checkbox"/> 2 mq x apprendista <input type="checkbox"/> 1PC e il collegamento Internet x apprendista nel caso in cui siano previsti metodi e tecniche formative con utilizzo di risorse informatiche <input type="checkbox"/> altre attrezzature fisiche e tecnologiche adeguate rispetto alle competenze da

	<i>riferimento</i>	acquisire (rif. gruppo di qualifica di riferimento)
<input type="checkbox"/> Disponibilità di un Pc con il collegamento a internet		

Dichiaro, possedendo tutti i requisiti previsti, di avere capacità formativa formale interna per l'erogazione della formazione rivolta all'acquisizione delle competenze tecnico professionali.

oppure

Dichiaro, essendo privo di uno dei requisiti previsti, di NON avere capacità formativa formale interna per l'erogazione della formazione rivolta all'acquisizione delle competenze tecnico professionali.

Per verificare la tua capacità formativa formale interna finalizzata all'acquisizione delle competenze trasversali

oppure

per contribuire al monitoraggio del sistema apprendistato veneto che costituirà una base utile per la determinazione delle future politiche formative in materia, clicca qui



Grado di strutturazione dell'azienda

1.11 Nell'azienda esiste una persona o un ufficio che si occupano specificatamente dell'organizzazione e della gestione delle attività di formazione?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
	1.12 Se sì, specificare il n° di persone:	
1.13 L'azienda è suddivisa in aree/unità organizzative (es.: commerciale, produzione, amministrazione etc)?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
	Se sì, indicare quella di inserimento dell'apprendista	
1.14 Esiste una persona responsabile dell'area/unità organizzativa in cui è inserito l'apprendista?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
	1.15 Se sì, quanti collaboratori gestisce?Indicare il n° _____	
Dimensione della formazione		
2.1 Nell'ultimo biennio, uno o più dipendenti hanno partecipato ad attività di formazione?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No

<p>2.2 Se sì, specificare la tipologia formativa barrando le caselle interessate:</p> <p><input type="checkbox"/> Corsi di formazione aziendale organizzati e gestiti direttamente dall'azienda</p> <p><input type="checkbox"/> Corsi di formazione aziendale organizzati e gestiti da un soggetto esterno all'azienda</p> <p><input type="checkbox"/> Periodi di addestramento/affiancamento con utilizzo di strumenti abituali di lavoro per i neo-assunti</p> <p><input type="checkbox"/> Periodi di addestramento/affiancamento sistematico con utilizzo di strumenti abituali di lavoro per tutti i dipendenti (es.: rotazione delle mansioni)</p> <p><input type="checkbox"/> Autoapprendimento con formazione a distanza (CD rom, FaD, e-learning, TV)</p> <p><input type="checkbox"/> Apprendimento mediante partecipazione a seminari, convegni, focus group, comunità professionali, videoconferenze</p> <p><input type="checkbox"/> Apprendimento mediante partecipazione a mostre e fiere</p> <p><input type="checkbox"/> Apprendimento mediante partecipazione a stage presso aziende pilota, altre aziende e/o università</p> <p><input type="checkbox"/> Incontri strutturati con lavoratori più esperti, partecipazione a circoli di qualità</p>		
Quali sono state le tematiche affrontate?		
2.3 Temi inerenti l'acquisizione di competenze di base (alfabetizzazione informatica e linguistica)	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
2.4 Temi inerenti l'acquisizione di competenze tecnico-professionali	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> N
2.5 Temi inerenti l'acquisizione di competenze trasversali	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
2.6 Indicare il monte ore dedicato complessivamente dall'azienda alla formazione nell'ultimo biennio	n° ore	
Nel biennio precedente, l'azienda ha sostenuto costi per attività di formazione?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
<p>2.7 Se sì, i costi per attività di formazione sono stati sostenuti:</p> <p><input type="checkbox"/> con risorse proprie dell'azienda</p> <p><input type="checkbox"/> prevalentemente con risorse proprie dell'azienda</p> <p><input type="checkbox"/> prevalentemente con Fondi pubblici</p>		
Altri indicatori qualitativi		
3.1 L'azienda possiede la certificazione del proprio sistema qualità?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No
3.2 Nell'anno in corso, è stato elaborato un piano di formazione del personale?	<input type="checkbox"/> Sì	<input type="checkbox"/> No

Regione Valle d'Aosta

Dichiarazione dell'impresa che attesta la sua capacità di svolgere la formazione formale al proprio interno

Il/la sottoscritto/a _____
 nato/a _____ Prov. _____ Il ____ / ____ / ____
 in qualità di legale rappresentante o procuratore dell'impresa _____
 con sede in via _____
 C.A.P. – Città _____ Prov. _____
 Codice fiscale _____
 P.I. _____

consapevole della responsabilità penale cui può andare incontro nel caso di affermazioni mendaci e delle relative sanzioni penali di cui al DPR n. 445 del 28 dicembre 2000 e consapevole che i requisiti indicati qui di seguito sono necessari ad attestare la capacità dell'impresa stessa di erogare al proprio apprendista la formazione formale per lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali

dichiara

Requisiti relativi alla presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze

<p>Che nell'ultimo triennio l'impresa ha fatto ricorso a precedenti contratti di apprendistato e/o ad altri contratti e/o convenzioni (stage, tirocini) a valenza formativa</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Se sì, specificare il numero di: - apprendisti _____ - altre forme contrattuali a valenza formativa (es. CFL) ____ - tirocinanti o stagisti _____</p>
<p>Che all'interno dell'impresa è presente almeno una persona che svolge attività lavorative coerenti con il profilo professionale "finale" che dovrà arrivare a ricoprire l'apprendista</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Se sì, specificare: il profilo che dovrà assumere l'apprendista _____ _____ il numero di persone che svolgono una attività lavorativa coerente con quel ruolo _____</p>
<p>Che l'impresa ha a disposizione risorse umane idonee a trasferire le competenze oggetto delle unità di formazione formale svolte al proprio interno</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Se sì, specificare se queste risorse umane sono: <input type="checkbox"/> titolare dell'impresa <input type="checkbox"/> dipendenti dell'impresa <input type="checkbox"/> collaboratore esterni/consulenti dell'impresa</p>
<p>Che esiste un referente aziendale con capacità e responsabilità relative alla progettazione e pianificazione della formazione (obiettivi, tempi, metodologie, ecc.)</p>	<p><input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Se sì, specificare di chi si tratta: <input type="checkbox"/> titolare dell'impresa <input type="checkbox"/> dipendente dell'impresa <input type="checkbox"/> collaboratore esterno/consulente dell'impresa</p>

Requisiti relativi alle caratteristiche del tutor aziendale

Che il lavoratore designato alla funzione di tutor aziendale ha un inquadramento contrattuale di almeno un livello superiore a quello di destinazione dell'apprendista	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Che il lavoratore designato alla funzione di tutor aziendale è in possesso di un attestato che certifica la sua partecipazione sia alla formazione di base (12 ore) che alla formazione integrativa (20 ore) prevista dal protocollo d'intesa tra Regione Autonoma Valle d'Aosta e Parti Sociali	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

Requisiti relativi alla presenza di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi da raggiungere

Di poter disporre di uno spazio distinto da quello relativo alla produzione di beni o servizi, adatto a svolgere le attività di formazione al di fuori del contesto lavorativo	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Di possedere un ambiente di lavoro dotato degli spazi e delle attrezzature necessari al corretto svolgimento della formazione on the job e con modalità assistita	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Di essere in grado, per gli adempimenti richiesti per lo svolgimento ed il controllo delle attività di formazione formale interna, di dialogare con la Regione Autonoma Valle d'Aosta attraverso il sistema informativo on-line	<input type="checkbox"/> Sì, in quanto l'impresa è in possesso di questa tecnologia <input type="checkbox"/> Sì, utilizzando la tecnologia dell'agenzia formativa che supervisiona la realizzazione del piano formativo annuale dell'apprendista <input type="checkbox"/> No

Oltre a confermare la veridicità di quanto dichiarato in precedenza, il rappresentante legale dell'impresa o suo procuratore si impegna anche:

- a realizzare/far realizzare le attività di formazione formale interna previste;
- a inviare all'Ufficio competente della Regione Autonoma Valle d'Aosta la documentazione relativa all'attività svolta secondo quanto definito dalla stessa Amministrazione;
- a collaborare alle attività di controllo e monitoraggio delle attività di formazione formale interna che eventualmente la Regione riterrà opportuno attivare, fornendo tutte le informazioni ed i chiarimenti che verranno richiesti in relazione al loro svolgimento all'interno dell'impresa.

Consapevole che il mancato rispetto di uno di questi impegni produrrà una revoca della "capacità formativa dell'impresa" e l'obbligo per l'apprendista di completare il proprio piano annuale di formazione partecipando ad una equivalente unità formativa all'esterno dell'impresa.

Luogo _____

Data _____

Allego, congiuntamente alla presente, copia fotostatica non autenticata del mio documento di identità in corso di validità

Per l'impresa: Il legale rappresentante o il suo procuratore _____

CCNL Industria Metalmeccanica

DICHIARAZIONE CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 49 L. 30/03, D. Lgs. n° 276/03

Con riferimento all'assunzione di _____
in qualità di apprendista, presso l'impresa _____
il sottoscritto _____
in qualità di _____
dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (*barrare la/le casella/e di interesse*)
 - sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- _____ (*inserire nominativo tutor*) in qualità di tutor aziendale.

data, _____

Timbro e firma Impresa _____

Provincia di Trento

**Attività di formazione non formale svolte in azienda –
da allegare al piano formativo individuale**

ACCONCIATORE (Parrucchiere uomo/donna)

Area di Attività	Attività₁	1°	2°	3°	4°
GESTIRE ORGANIZZAZIONE AMBIENTE DI LAVORO	Mantenere ordinato il proprio posto di lavoro				
	Fare la pulizia dell'ambiente e delle attrezzature				
	Controllare la disponibilità dei prodotti e segnalare quelli mancanti				
	Ordinare le attrezzature e i prodotti				
	Eseguire il carico e scarico delle merci e dei prodotti controllando i documenti di viaggio e fiscali sulle merci				
RAPPORTARSI CON IL GRUPPO DI LAVORO	Affiancare i colleghi imparando osservandoli				
	Affiancare i colleghi facendo richieste e proposte				
	Riconoscere fasi e tempi di lavoro organizzando i tempi di lavoro tenendo conto delle attività dei colleghi				
	Partecipare attivamente al gruppo di lavoro				
	Affiancare il titolare nel trasmettere conoscenze e abilità ai giovani colleghi				
GESTIRE IL RAPPORTO CON IL CLIENTE	Rispondere con stile e cortesia al telefono				
	Accogliere il cliente cortesemente mettendolo a proprio agio				
	Compilare la scheda cliente				
	Gestire gli appuntamenti				
	Compilare la ricevuta fiscale				
	Individuare l'insoddisfazione del cliente e segnalarla al titolare				
	Gestire l'insoddisfazione del cliente e i suoi reclami				
	Monitorare costantemente la soddisfazione del cliente				
	Proporre servizi e prodotti corrispondenti alle necessità del cliente				
	Predisporre i prodotti in salone in maniera funzionale alla vendita				
	Dare informazioni corrette utilizzando terminologia tecnica, sulla diagnosi ed il trattamento				

INSERIRE IN OGNI CASELLA LA LETTERA CHE INDICA SE E COME L'APPRENDISTA HA SVOLTO L' ATTIVITÀ:

A – ha eseguito l'attività in totale affiancamento e sotto la guida continua del tutore

B – ha eseguito l'attività in parziale affiancamento e dopo aver acquisito le indicazioni operative

C – ha eseguito l'attività in totale autonomia

D – ha eseguito l'attività trovando soluzioni innovative o non routinarie

Area di Attività	Attività ₁	1°	2°	3°	4°
GESTIRE IL LAVATESTA	Riconoscere lo stato del capello e del cuoio capelluto attraverso l'osservazione e con domande mirate al cliente				
	Utilizzare le attrezzature specifiche per valutare le condizioni e le funzioni della cute e dello stato del capello				
	Fare la diagnosi e fornire indicazioni di trattamento				
	Utilizzare in modo appropriato i prodotti, le applicazioni tecniche ed il procedimento				
	Effettuare lo shampoo di deterzione, applicare condizionatori e lozioni				
	Eseguire trattamenti specifici al capello ed al cuoio capelluto				
	Eseguire forme elementari di massaggio				
	Eseguire applicazioni specifiche con massaggi differenziati				
ESEGUIRE IL TAGLIO	Predisporre il posto di lavoro				
	Identificare le diverse strutture del capello				
	Eseguire tagli di base				
	Eseguire le tecniche dei quattro tagli base				
	Realizzare il taglio scegliendo e associando le quattro tecniche base				
	Progettare volumi e forma del taglio adattandole alla morfologia del cliente				
	Eseguire sfumature				
	Radere e modellare la barba				
	Eseguire modellatura e volume della barba				
	Controllare il lavoro svolto ed intervenire per correggerlo				
	Raccogliere informazioni dal cliente e controllare la sua soddisfazione				
SVILUPPARE LA FORMA	Preparare il posto di lavoro, l'attrezzatura ed il cliente				
	Identificare le diverse strutture del capello e scegliere l'attrezzatura adeguata				
	Eseguire la preasciugatura				
	Eseguire l'asciugatura ed il finish				
	Controllare la forma ed i volumi correggendo eventuali anomalie				
	Identificare la morfologia del cliente e adattare l'acconciatura al viso				
	Verificare costantemente la soddisfazione del cliente				
	Proporre al cliente ulteriori servizi e vendita di prodotti di mantenimento				

Area di Attività	Attività	1°	2°	3°	4°
ESEGUIRE INTERVENTI TECNICI	Preparare il posto di lavoro, l'attrezzatura ed il cliente				
	Identificare la struttura del capello e la preparazione dei prodotti				
	Rilevare la struttura e qualità del capello, scegliere la tecnica, programmare la quantità del prodotto				
	Eseguire tecniche di avvolgimento e fissaggio, i prodotti adeguati e la loro esecuzione				
	Scegliere la tecnica e programmare la quantità del prodotti per permanenti , colorazioni e decolorazioni				
	Eseguire sulla base delle indicazioni colorazioni e decolorazioni				
	Eseguire in autonomia colorazioni e decolorazioni scegliendo prodotti e tecniche di esecuzione				
	Eseguire stirature con tecnica adeguata				
ESEGUIRE INTRECCI ED ESTENSIONI	Predisporre quantità e qualità del prodotto indicando preventivo di spesa				
	Eseguire intrecci semplici				
	Eseguire la treccia base				
	Eseguire estensioni				
	Eseguire intrecci ed acconciature				
	Eseguire acconciature ed estensioni sintetiche				
	Eseguire intrecci, estensioni				
	Eseguire acconciature, applicazioni toupet estetici o di copertura				
	Individuare la struttura, la texture del capello ed il carico di rottura del capello adattando la scelta del materiale, la quantità e la disposizione alla morfologia del cliente				
	Controllare la precisione dell'esecuzione e correggere eventualmente l'esecuzione				
	Dare informazioni sul lavoro in esecuzione e sul suo mantenimento				
	<i>Eventuale ulteriore area di attività</i>				

Provincia di Trento

AGENDA DEL PERCORSO FORMATIVO

AZIENDA (ragione sociale) _____

SEDE _____

TEL. _____ FAX _____ MAIL _____

APPRENDISTA _____

TUTORE AZIENDALE _____

L'Agenda è il documento ufficiale che attesta e certifica la FORMAZIONE FORMALE realizzata in azienda.

Va mantenuta costantemente aggiornata e compilata in tutte le parti e messa a disposizione in caso di visite aziendali da parte del tutore dell'alternanza, incaricato dal soggetto formativo accreditato di riferimento.

In particolare serve per:

- indicare in maniera corretta e precisa la formazione formale realizzata (data, orario, argomento, docente, sede)
- registrare le firme dei soggetti partecipanti (apprendista, tutore, docente)
- dimostrare di aver fatto la Formazione Formale; per non incorrere nelle sanzioni previste dal 3° comma dell'art. 53 del D.L. 276/2003.

FORMAZIONE FORMALE DI AREA TECNICO – PROFESSIONALE

Realizzata c/o Soggetto formativo accreditato (Indicare nome e sede)

ANNI	Codice settore	Numero Modulo	Durata Modulo	Obiettivo formativo	
1° anno				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
2° anno				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
3° anno				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
4° anno				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto
				<input type="checkbox"/> Raggiunto	<input type="checkbox"/> Non raggiunto

TOTALE

Indicare i luoghi dove avviene la formazione (azienda o sedi esterne) e i nominativi delle persone (interni e esterni) che assumono il ruolo di **docenti**.

Luoghi			Docenti		
DATA	ORARIO dalle alle	ORE	Apprendista	FIRME e	docente
				/	
				/	
				/	
				/	
				/	
				/	
				/	
				/	
				/	
				/	

TOTALE ORE

DATA VALUTAZIONE (a conclusione del Modulo) _____	Esito valutazione dell'obiettivo formativo: <input type="checkbox"/> Raggiunto <input type="checkbox"/> Non raggiunto
--	--

FIRMA VALUTATORI _____
FIRMA APPRENDISTA _____
FIRMA TUTORE _____

CCNL Industria Metalmeccanica

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA IN APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
Art. 49 D. Lgs. n° 276/03**

DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL' AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____

Data _____

