

I libri del Fondo sociale europeo

ISSN 1590-0002

L'Isfol, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, è stato istituito con D.P.R. n. 478 de 30 giugno 1973, e riconosciuto Ente di ricerca con Decreto legislativo n. 419 del 29 ottobre 1999; ha sede in Roma ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con D.P.C.M. del 19 marzo 2003 ed al nuovo assetto organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 6.10.2004.

Svolge attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale ed allo sviluppo locale. Fornisce consulenza tecnico-scientifica al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e ad altri Ministeri, alle Regioni, Province autonome e agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali pubbliche e private.

Svolge incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento e fa parte del Sistema statistico nazionale. Svolge anche il ruolo di struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia Nazionale LLP - Programma settoriale Leonardo da Vinci, Centro Nazionale Europass, Struttura nazionale di supporto all'iniziativa comunitaria Equal.

Presidente

Sergio Trevisanato

Direttore generale

Giovanni Principe

La Collana
I libri del Fondo sociale europeo
raccolge i risultati tecnico-scientifici
conseguiti nell'ambito del Piano di attività ISFOL
per la programmazione di FSE 2000-2006
"Progetti operativi: Azioni per
l'attuazione del Programma Operativo
Nazionale Ob. 3 Azioni di sistema" e del
Programma Operativo Nazionale Ob. 1
"Assistenza tecnica e azioni di sistema".

La Collana

I libri del Fondo sociale europeo
è curata da *Isabella Pitoni* responsabile
Ufficio Comunicazione Istituzionale Isfol.



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

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

ISFOL

**L'APPRENDISTATO
FRA REGOLAMENTAZIONI
REGIONALI E DISCIPLINE
CONTRATTUALI**

**Monitoraggio
sul 2005-06**

Il volume raccoglie i risultati di una attività curata dall'Area Politiche e offerte per la formazione iniziale e permanente dell'Isfol, affidata all'Istituto dal D.M. 357/99 e dal DD 407/2005 e inserita nell'ambito del Piano di attività 2006, ob. 3 mis. C1.6 e ob. 1 mis II.1.B.5.

Il volume è a cura di *Sandra D'Agostino*.

Sono autori del volume:

Sandra D'Agostino (Introduzione, Capitolo 3, Capitolo 5 e Capitolo 6),

Marco Patriarca (Capitolo 1),

Antonella Scatigno (Capitolo 2,

Parte seconda e Allegato),

Enrica Marsilli (Capitolo 4).

Coordinamento editoriale della collana

I libri del Fondo sociale europeo:

Aurelia Tirelli e Piero Buccione.

Collaborazione di Paola Piras.



INDICE

Introduzione	9
<i>Parte prima</i>	17
1 I numeri dell'apprendistato: l'evoluzione dell'occupazione e le principali caratteristiche	19
1.1 L'occupazione in apprendistato	19
1.2 Le caratteristiche strutturali dell'occupazione in apprendistato	36
2 La formazione per l'apprendistato nel 2005	51
2.1 I numeri dell'offerta formativa	51
2.2 Gli interventi formativi per i tutor aziendali e gli altri operatori	63
2.3 Le altre azioni di sistema: sistema informativo e monitoraggio	70
2.4 Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato	73
3 L'apprendistato per i minori	81
3.1 L'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione: il punto sull'attuazione	81
3.2 La dinamica dell'occupazione dei minori	87
3.3 L'offerta formativa per gli apprendisti minori	92
3.4 Modalità attuative della formazione per apprendisti minori	96
4 Le sperimentazioni dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione	103
4.1 L'offerta formativa delle sperimentazioni dell'alto apprendistato	104
4.2 Lo stato d'avanzamento delle sperimentazioni nei diversi territori	111
4.3 Prime considerazioni sull'andamento delle sperimentazioni	115

5	L'implementazione dell'apprendistato professionalizzante	119
	Introduzione	119
5.1	Il quadro delle regolamentazioni regionali	121
5.2	Le regolamentazioni regionali a confronto	128
	a) <i>Procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale</i>	130
	b) <i>La definizione dei profili formativi</i>	137
	c) <i>La determinazione degli elementi minimi per la formazione formale: durata e responsabilità della formazione</i>	144
	d) <i>Articolazione della formazione e modalità di svolgimento della formazione esterna</i>	151
	e) <i>La formazione formale in impresa: requisiti delle imprese</i>	160
	f) <i>La formazione non formale: definizione e ruolo</i>	171
	g) <i>Caratteristiche e formazione del tutor aziendale</i>	173
	h) <i>La certificazione</i>	178
6	La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella contrattazione collettiva nazionale	187
6.1	Il ruolo della contrattazione nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante	187
6.2	L'analisi dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale	189
6.3	La disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante: analisi comparativa sui contratti collettivi nazionali	192
	Parte seconda	
	Schede regionali	201
	Regione Piemonte	203
	Regione Valle d'Aosta	209
	Regione Lombardia	215
	Provincia Autonoma di Bolzano	223
	Provincia Autonoma di Trento	229
	Regione Veneto	239
	Regione Friuli Venezia Giulia	249
	Regione Liguria	253
	Regione Emilia Romagna	259
	Regione Toscana	265
	Regione Umbria	271
	Regione Marche	275
	Regione Lazio	281
	Regione Abruzzo	283
	Regione Molise	289
	Regione Campania	293
	Regione Puglia	297

Regione Basilicata	301
Regione Calabria	305
Regione Sicilia	307
Regione Sardegna	311
<i>Allegato</i>	315
Contratti Collettivi Nazionali rinnovati fra ottobre 2003 e gennaio 2007	317



INTRODUZIONE

L'articolazione del volume

Il volume ricostruisce il quadro dell'attuazione dell'apprendistato in Italia nel biennio 2005-06, a partire dall'analisi dei sistemi regionali e delle innovazioni determinate dall'implementazione della riforma operata dal decreto legislativo n. 276/03. Infatti, il testo contiene un approfondimento sulle dinamiche dell'occupazione e dell'offerta formativa attivata dalle Regioni fino al 2005; allo stesso tempo dà conto dell'attuazione delle nuove tipologie di apprendistato come definite a livello nazionale e come stanno ulteriormente delineandosi attraverso le regolamentazioni promosse dalle Regioni e dalle Province Autonome e le discipline contrattuali.

Il volume si inserisce in una linea di monitoraggio sull'apprendistato, che l'Isfol porta avanti continuativamente dall'anno 2000 sulla base di quanto previsto dal Decreto del Ministero del lavoro n. 357/99; il presente costituisce il nono rapporto sullo stato di avanzamento del sistema di formazione per l'apprendistato in Italia. Allo stesso tempo il volume è anche un approfondimento che intende portare un contributo al dibattito in corso presentando in maniera sistematica l'esito delle riflessioni e delle analisi maturate dall'istituto in relazione all'evoluzione dell'occupazione in apprendistato, al consolidamento dei sistemi regionali di formazione, all'andamento delle regolamentazioni regionali e della contrattazione collettiva sulle nuove tipologie di apprendistato introdotte dal D.Lgs. n. 276/03. Quest'ultima parte è una novità assoluta nel quadro del monitoraggio, frutto di una linea di azione che l'Isfol ha avviato da qualche tempo per un maggiore approfondimento dello scenario attuativo dell'apprendistato.

Pertanto, i primi due capitoli del volume propongono una lettura trasversale dei rapporti di monitoraggio predisposti dalle Regioni e dalle Province Autonome con riferimento all'anno 2005 per quanto riguarda l'analisi delle caratteristiche dell'occupazione e le attività formative e di sistema realizzate dalle Regioni; il trend complessivo dell'occupazione in apprendistato è invece analizzato alla luce dei dati Inps, che rappresentano la fonte più omogenea a livello nazionale.

Il capitolo 3 è dedicato all'approfondimento del segmento di apprendistato che coinvolge i minori; il capitolo è frutto della sintesi fra i due approcci che sono alla base dell'intero volume: alla lettura in trasversale dei dati contenuti nei rapporti regionali di monitoraggio si unisce un approfondimento sullo stato di avanzamento della regolamentazione della prima tipologia di apprendistato, quello per l'espletamento del diritto-dovere, che è invece frutto delle riflessioni dell'istituto. Il capitolo 4 sistematizza i dati e le informazioni acquisite sull'andamento delle sperimentazioni sull'apprendistato cosiddetto "alto"; può considerarsi il primo monitoraggio ampio delle sperimentazioni che traccia l'analisi dell'offerta formativa al momento messa in campo dalle Regioni e formula prime considerazioni sulle criticità riscontrate e, viceversa, sull'interesse che tale forma di apprendistato sta riscuotendo sui territori.

L'analisi dell'implementazione dell'apprendistato professionalizzante è il tema dei capitoli 5 e 6. Per la prima volta l'analisi è affrontata esaminando due punti di vista: le regolamentazioni emanate dalle Regioni e dalle Province Autonome e le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati a livello nazionale. Si tratta anche in questo caso di un'analisi realizzata dall'Isfol, che tratteggia un quadro molto ampio ed approfondito dei vari modelli che si vanno configurando sul territorio, degli elementi di omogeneità e di disallineamento fra gli stessi e con le previsioni della contrattazione collettiva.

Come è consuetudine, in allegato si riportano le schede di approfondimento su ciascuna Regione e Provincia Autonoma, utili a dare un quadro territoriale sullo stato di avanzamento del sistema di formazione per l'apprendistato e del processo di attuazione del decreto legislativo n. 276/03 per le singole amministrazioni. Infine, si è ritenuto di allegare l'elenco dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale dall'ottobre 2003 al gennaio 2007 sui quali è stata sviluppata l'analisi contenuta nel capitolo 6.

Sintesi dei risultati

Nei primi otto mesi del 2005, secondo i dati INPS, **gli apprendisti occupati sono stati in media 569.471**. Tale ammontare conferma l'andamento crescente dell'aggregato che si registra in Italia ormai ininterrottamente dal 1998, anche se quello registrato tra il 2004 e il 2005 non è un accrescimento cospicuo. In percentuale gli apprendisti sono cresciuti di appena l'1,8%, mentre l'aumento rilevato tra il 2003 e il 2004 era stato a doppia cifra.

L'aumento dell'apprendistato si inserisce in un contesto in cui il totale dell'occupazione a livello nazionale nel 2005 è cresciuto dello 0,7%, mentre in relazione alla fascia d'età 15-24 si è registrata una diminuzione degli occupati. Pertanto, la crescita del segmento degli apprendisti sottintende una accresciuta propensione all'utilizzo di tale forma contrattuale per l'assunzione dei giovani.

Analizzando la distribuzione dell'occupazione in apprendistato si rileva che il comparto delle imprese artigiane, che da sempre detiene la maggioranza di apprendisti occupati, nel 2005 è stato raggiunto dalle imprese del settore terziario: entram-

bi i comparti registrano il 40% circa di apprendisti sul totale dei giovani occupati. Del resto, il terziario è il comparto che ha fornito il massimo contributo anche alla crescita dell'occupazione complessiva a livello nazionale nel 2005. L'edilizia rimane il settore economico con la più alta presenza di apprendisti (22,6%).

A livello nazionale su cento occupati in apprendistato 56 sono maschi. Tuttavia, considerando il diverso tasso di occupazione per genere, in realtà su cento occupate femmine di 15-24anni 40 sono apprendiste, mentre su cento occupati maschi della stessa fascia d'età 35 sono apprendisti. Analizzando la distribuzione per classi d'età, la classe modale risulta quella tra 18 e 21 anni, seguita dalla classe adiacente superiore (22-24). La quota di minori sul totale degli apprendisti (8,6%) rimane sostanzialmente invariata rispetto allo scorso anno 2004, mentre la quota di apprendisti di 25 anni e più fa registrare un aumento di tre punti percentuali; si tratta di un aumento contenuto, considerato che l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante consentirà di assumere giovani fino a 29 anni di età, che si spiega con il ritardo con cui si sta procedendo all'introduzione della nuova forma contrattuale.

La distribuzione per titolo di studio degli apprendisti vede una forte prevalenza di giovani con al massimo la licenza media (57,8%); di contro, quelli con diploma di scuola secondaria superiore sono meno del 30%. Pertanto, l'apprendistato sembra ancora legato allo stereotipo tradizionale di essere un contratto rivolto soprattutto a giovani in cerca di una prima qualificazione.

Nel 2005 le attività di formazione esterna all'impresa hanno coinvolto **114.073 apprendisti**, pari al **20,4% del totale** dei giovani occupati con contratto di apprendistato. Nell'anno di riferimento per il presente monitoraggio, quindi, gli apprendisti coinvolti in attività formative sono stati circa uno su cinque, nonostante un incremento dell'offerta del 6,2% rispetto allo scorso anno 2004.

L'offerta formativa realizzata nel 2005 e i dati sulla relativa partecipazione fanno quasi esclusivamente riferimento all'apprendistato ex l. 196/97. Infatti, le prime regolamentazioni regionali hanno consentito l'avvio delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante a partire da aprile 2005; tuttavia, l'attuazione dell'offerta di formazione e, più in generale, del sistema di interventi per l'apprendistato hanno richiesto tempi molto più lunghi. Una stima basata sui dati forniti da alcune Regioni attesta la quota di contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nel 2005 al 5% del totale degli apprendisti occupati.

Nella programmazione per il 2006, anche in conseguenza dell'introduzione dei contratti di apprendistato professionalizzante e della possibilità di realizzare parte della formazione in impresa, si ipotizza un incremento medio nazionale dell'offerta pari al 23,4%, da attribuire per circa un quarto alla programmazione delle attività formative ex D.Lgs. 276/03. Tale aumento dovrebbe interessare in particolare le regioni meridionali impegnate in un lavoro costante ampliamento dell'offerta formativa, che nel prossimo anno dovrebbe triplicarsi anche grazie alla disponibilità di risorse non utilizzate negli anni passati.

Nel corso del 2005 il rapporto fra tutor aziendali e apprendisti coinvolti in attività formative è stato di 1:2: ossia, il numero di tutor aziendali che hanno partecipato a tali interventi è all'incirca la metà del numero di apprendisti formativi; si tratta di un risultato molto buono se si considera che ogni tutor può affiancare fino a cinque apprendisti. Dopo il forte incremento registrato lo scorso anno nel numero di partecipanti ad attività per tutor (+43,2%), nel 2005 la variazione complessiva nel numero di partecipanti è stata molto più contenuta, pari al 9,9%. Per il prossimo anno si prevede un incremento delle attività formative per tutor aziendali pari a circa il 15%, che consentirebbe di coinvolgere circa 55.000 partecipanti nel 2006. Interventi formativi specifici sono stati poi destinati agli altri operatori del sistema di apprendistato. A livello nazionale risultano 1.650 gli operatori coinvolti in iniziative formative, in netto calo rispetto all'anno precedente (4.127); si consideri che ben 931 soggetti sono stati formati nella sola regione Puglia. Il fenomeno interessa un numero limitato di regioni e non si caratterizza per area territoriale.

Per sostenere il sistema dell'apprendistato vengono impegnate annualmente una certa quantità di risorse pubbliche, distribuite su due linee di spesa:

- risorse necessarie a coprire l'onere delle agevolazioni contributive concesse alle imprese che assumono apprendisti o che trasformano il contratto a tempo indeterminato;
- risorse necessarie per l'erogazione delle attività formative e dei servizi collegati.

Gli sgravi contributivi previsti per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato pesano in misura significativa sul bilancio dello Stato. Nel quadro della spesa per le politiche del lavoro ed in relazione al 2005, è stato calcolato che il costo sostenuto dallo Stato per l'apprendistato costituisce il 41,5% del totale speso per gli incentivi sull'occupazione.

Alle spese per le sottocontribuzioni vanno aggiunte le risorse stanziare annualmente dalle Regioni e Province Autonome per il finanziamento dei sistemi di formazione per l'apprendistato. A fronte di uno stanziamento nazionale di risorse pari a 100 milioni di euro l'anno, nel 2005 le amministrazioni regionali hanno destinato complessivamente oltre **160 milioni di Euro** al finanziamento del sistema di formazione per l'apprendistato ed alle azioni a supporto di esso. Per valutare invece la spesa effettiva, l'ultimo dato disponibile fa riferimento al 2004: nell'anno le Regioni hanno speso per l'apprendistato quasi **93 milioni di euro**.

Nel 2005 sono stati **occupati con contratto di apprendistato almeno 47.906 minori**. Considerato in valore assoluto, il numero di apprendisti minorenni fornito dalle Regioni risulta molto vicino a quello del totale degli occupati nella fascia d'età 15-17 anni (80%); si direbbe che, pur non essendo mai stata approvata una norma legislativa che impone l'assunzione degli adolescenti solo attraverso il contratto di apprendistato, di fatto le imprese utilizzino massicciamente tale tipologia di rapporto di lavoro quando assumono dei minorenni.

In più della metà dei casi tali apprendisti sono diciassettenni e circa un terzo sono i sedicenni; i quindicenni rappresentano una quota pari al 10%. Tale distribuzione determina delle difficoltà che per la programmazione e gestione delle attività formative; implica, invece, un impatto molto limitato sull'apprendistato e sul mercato del lavoro della norma recentemente introdotta nell'ordinamento che eleva l'età di ingresso al lavoro dai 15 ai 16 anni.

Nonostante sia istituito l'obbligo di formazione per gli apprendisti adolescenti, la partecipazione alle attività formative per l'acquisizione di competenze trasversali e professionalizzanti ex lege n. 196/97 e ai moduli aggiuntivi per lo sviluppo di competenze di base ex DPR n. 257/00 nel Paese resta residuale. Al complesso delle attività formative nel 2005 hanno preso parte **7.560 adolescenti**, che rappresentano il 15,8% dei minori coinvolti in rapporto di apprendistato. Pertanto, la quota di apprendisti minori che usufruiscono di un'offerta formativa è inferiore alla percentuale di quanti partecipano alla formazione sul totale degli apprendisti minorenni e maggiorenni (20,4%). Si aggiunga che talora la partecipazione dei minori avviene solo per una parte della formazione obbligatoria e non per l'intero percorso di 240 ore annue.

Dal punto di vista della regolamentazione, l'**apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione** è ancora uno strumento indisponibile per le imprese e per i giovani: manca infatti una regolamentazione da parte delle Regioni e Province Autonome, che richiede un'intesa con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione. Pertanto, ad oggi l'unico contratto di apprendistato che rimane utilizzabile per l'assunzione dei minori è quello disegnato dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/2000.

A poco più di un anno dal termine fissato per la conclusione delle attività, **le sperimentazioni dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta qualificazione**, promosse e finanziate dal Ministero del lavoro, proseguono con un andamento ancora molto diversificato. Il disallineamento che si riscontra nelle dieci Regioni del Centro-Nord coinvolte nell'iniziativa è da imputare ai tempi diversi di stipula dei Protocolli d'intesa col Ministero del lavoro, alla durata della fase preliminare di concertazione delle iniziative sul territorio e di realizzazione delle successive procedure d'evidenza pubblica. Pertanto, accanto a realtà dove, completato da tempo il complesso iter procedurale preliminare all'avvio della fase d'implementazione, le iniziative poste in essere sembrano entrate pienamente nella fase operativa, ve ne sono altre dove si rilevano ancora molti ritardi nell'individuazione dei soggetti attuatori e nell'avvio dei singoli progetti.

L'offerta formativa erogata nell'ambito delle sperimentazioni sull'alto apprendistato prevede, al momento, il finanziamento di **69 percorsi** accanto ad un certo numero di inserimenti in percorsi già presenti nell'offerta delle strutture formative. La maggior parte degli interventi finanziati riguarda percorsi finalizzati al conseguimento di master universitari di I e II livello (58), seguono i percorsi per il conseguimento di certificazioni IFTS (9) e di lauree triennali o specialistiche (2). Il

numero complessivo di apprendisti finora coinvolti nella sperimentazione ammonta a circa **880 unità**. Si tratta di un volume d'utenza ridotto in considerazione del carattere sperimentale delle iniziative regionali ed ancora al di sotto della soglia dei mille apprendisti prevista come obiettivo dal Ministero del lavoro. Tuttavia, con l'avvio delle ultime sperimentazioni regionali e l'ampliamento, nel corso del 2007, dell'offerta formativa di alcune amministrazioni, la previsione ministeriale potrebbe essere ottemperata.

Nella seconda metà del 2007 dovrebbero trovare conclusione le prime iniziative sperimentali in alcuni territori.

L'anno 2006 fa registrare un netto avanzamento in relazione all'**implementazione dell'apprendistato professionalizzante**, sia per quanto riguarda la definizione delle regolamentazioni attuative da parte delle Regioni e delle Province Autonome, sia sul fronte della contrattazione collettiva. Nel corso dell'anno sono state approvate un certo numero di leggi regionali - quelle di Lazio e Lombardia, per citarne alcune -, mentre sul fronte della contrattazione l'anno 2006 si è aperto con il rinnovo del contratto nazionale per l'industria metalmeccanica e la definizione dell'accordo sul nuovo modello di relazioni industriali per il comparto dell'artigianato, che ha dato avvio alle trattative sui singoli settori.

A fronte di tale intensa attività di regolamentazione si deve però rimarcare il fatto che il contratto di apprendistato professionalizzante non è ancora disponibile per tutte le imprese e su tutto il territorio nazionale, a distanza ormai di quasi quattro anni dalla approvazione del D.Lgs. 276/03.

Anche come conseguenza della scarsa chiarezza del quadro nazionale, le regolamentazioni regionali che sono state progressivamente definite seguono direttrici non sempre coincidenti e in qualche caso evidentemente divergenti. L'analisi mette in evidenza gli elementi di disallineamento fra le regolamentazioni regionali su alcuni aspetti specifici e anche strategici, quali: procedure di assunzione e definizione del piano formativo individuale; definizione dei profili formativi; determinazione degli elementi minimi per la formazione formale: durata e responsabilità della formazione; articolazione della formazione formale e modalità di svolgimento della formazione esterna; realizzazione della formazione formale in impresa; definizione e ruolo della formazione non formale; caratteristiche e formazione del tutor aziendale; modalità di certificazione.

Il decreto legislativo n. 276/03 ha previsto un ruolo per la contrattazione collettiva nella definizione delle regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, oltre a individuare la durata del contratto, tra i compiti spettanti ai contratti collettivi rientra la disciplina di taluni aspetti relativi alla formazione. Con l'approvazione della legge n. 80/2005, poi, il ruolo della contrattazione collettiva è stato significativamente rafforzato con la previsione che essa svolga funzione sussidiaria laddove manca la regolamentazione regionale. Per questa ragione l'Isfol monitora da qualche anno l'andamento della contrattazione, esaminando gli accordi stipulati a livello nazionale a partire dall'ottobre 2003.

Nel periodo compreso fra ottobre 2003 e gennaio 2007 risultano rinnovati circa 80 contratti collettivi nazionali di lavoro. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi è stata esaminata per gli aspetti che riguardano la formazione e quindi in relazione ai seguenti elementi: elaborazione dei profili formativi; definizione del piano formativo individuale; disciplina della formazione formale; regolamentazione della figura del tutor aziendale.

L'analisi evidenzia un progressivo affinamento della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi nazionali. Infatti, i primi contratti rinnovati si sono generalmente limitati a riproporre il testo del decreto legislativo n. 276/03 e talora hanno rinviato *tout court* la materia a successivi accordi. Nel 2005 l'apparizione delle prime regolamentazioni regionali e poi l'approvazione della legge n. 80/05 hanno rappresentato uno stimolo per la contrattazione e anche un modello operativo di riferimento. Nel 2006, anche sulla scia dell'accordo per l'industria metalmeccanica, sono stati definiti una serie di contratti e accordi integrativi che contengono una disciplina ampia dell'apprendistato professionalizzante, che si fa carico della definizione dei profili formativi e di indicazioni operative per la gestione della formazione, per la quale si elabora anche la modulistica necessaria.

Se tale dinamismo è certamente un esito positivo dell'impulso dato dal decreto legislativo n. 276/03, la sovrapposizione di tali discipline a quelle regionali evidenzia molti elementi di disomogeneità che rischiano di complicare la lettura del quadro regolamentare da parte di quanti vorrebbero utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante.

parte prima

capitolo 1

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

1.1 L'OCCUPAZIONE IN APPRENDISTATO¹

Nei primi otto mesi del 2005, secondo i dati INPS, gli apprendisti occupati sono stati in media² 569.471 (cfr. tabella 1). Tale ammontare conferma l'andamento crescente che si registra in Italia ormai ininterrottamente dal 1998, ossia dalla prima riforma dell'apprendistato operata dalla legge n. 196/97.

Andando ad analizzare il trend degli occupati in apprendistato tramite la misurazione della variazione percentuale tra annualità adiacenti, si nota che quello registrato tra il 2004 e il 2005 non è un accrescimento cospicuo. In percentuale gli apprendisti sono cresciuti di appena l'1,8%, mentre l'aumento rilevato tra il 2003 e il 2004 era stato a doppia cifra, cioè pari al 13% (cfr. tabella 2). Il dato del 2005 attualmente disponibile è un dato parziale, che si basa sulla media dell'intervallo di mesi tra gennaio-agosto: come è accaduto per le annualità precedenti³,

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 a 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 la Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell'Istat definisce un 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 via amministrativa. Né la banca dati INPS, né tanto meno la rilevazione Istat ripartiscono gli apprendisti sulla base della tipologia di contratto; solo a partire dal 2007 il nuovo modello DM10 consentirà di censire le diverse tipologie nell'archivio INPS. Per quanto riguarda gli archivi regionali, solo nove amministrazioni hanno distinto gli apprendisti per tipologia di contratto: gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel 2005 risultano da tali dati pari ad una quota del 5% del totale nazionale.

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

3 Nel precedente rapporto sullo stato di avanzamento del sistema di monitoraggio per l'apprendistato in Italia i dati INPS, davano una media, relativa ai primi otto mesi del 2004, di 533.552, mentre oggi, considerando tutti e dodici i mesi, il valore medio è salito a 561.660. La valutazione sui primi otto mesi aveva fornito una sottovalutazione del 5% circa.

quando saranno disponibili i dati definitivi di tutti i dodici mesi, tale valore sarà probabilmente ritoccato al rialzo.

Lo stesso dato del 2005 se confrontato con quello del 1998 mostra che in otto anni gli apprendisti sono cresciuti del 68%.

L'operazione di analisi degli andamenti annui è stata effettuata anche a livello regionale, utilizzando i due strumenti della variazione percentuale annua rispetto al 1998, preso come anno base, e dell'incremento percentuale in relazione all'anno precedente. Oltre alle singole regioni e province autonome sono riportati anche i valori delle macro aree geografiche (cfr. tabella 2).

Per le due zone del nord risultano lievi decrementi percentuali tra il 2004 e il 2005, -0,5% per il Nord-Ovest e -0,9% per il Nord-Est, mentre per il centro si rileva un modesto incremento pari a +2%. È la zona del Sud e Isole a presentare la più alta crescita percentuale tra le due annualità, +6%: evidentemente nel mezzogiorno l'apprendistato continua a recuperare posizioni, dopo l'eliminazione dei contratti di formazione e lavoro. Infatti, nel 1998 la quota di apprendisti nel Sud sul totale nazionale era pari al 16,7%, mentre nel 2005 è salita al 22,1%, facendo registrare la più alta variazione percentuale fra le aree geografiche negli otto anni analizzati.

Tabella 1
Apprendisti occupati per regione e macro-area (Valori assoluti - anni 1998, 2002, 2003, 2004, 2005)*

Regione	Valori assoluti (medie annuali)				
	1998	2002	2003	2004	2005*
Piemonte	31.812	45.378	44.027	46.780	45.405
Valle d'Aosta	1.250	1.702	1.716	1.965	2.099
Lombardia	66.575	89.309	89.152	99.561	99.616
Trentino Alto Adige	10.250	12.597	12.619	13.386	13.348
<i>Prov. Bolzano</i>	5.830	5.245	5.026	5.108	4.864
<i>Prov. Trento</i>	4.420	7.352	7.593	8.278	8.484
Veneto	50.444	70.126	67.843	71.002	68.854
Friuli Venezia Giulia	9.882	13.044	12.567	12.914	12.712
Liguria	8.687	15.135	15.987	18.032	18.349
Emilia Romagna	41.487	54.390	52.022	54.520	55.489
Toscana	31.810	43.467	43.192	46.770	46.163
Umbria	6.347	11.696	12.157	13.914	14.095
Marche	17.106	23.838	24.025	25.882	25.589
Lazio	11.487	25.658	28.372	38.418	41.652
Abruzzo	7.509	10.946	11.432	13.611	14.314
Molise	921	1.486	1.533	1.996	2.034
Campania	8.902	11.926	13.891	18.670	20.417
Puglia	20.346	26.181	28.932	35.045	36.595
Basilicata	1.494	1.689	1.948	2.716	3.005
Calabria	2.438	3.701	4.948	6.570	7.060
Sicilia	11.619	18.086	21.739	28.279	29.428
Sardegna	4.356	7.765	9.021	11.630	13.248
Nord	220.387	301.680	295.934	318.160	315.874
<i>Nord-Ovest</i>	108.324	151.523	150.882	166.338	165.470
<i>Nord-Est</i>	112.063	150.157	145.052	151.822	150.404
Centro	66.750	104.659	107.746	124.984	127.498
Sud e Isole	57.585	81.780	93.443	118.516	126.099
Italia	344.722	488.119	497.122	561.660	569.471

(*) Dati provvisori riferiti al periodo Gennaio-Agosto 2005

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Tra le regioni settentrionali si distingue il trend positivo della Valle d'Aosta, con un incremento percentuale tra il 2004 e il 2005 del 6,8%; le restanti regioni e province autonome presentano invece variazioni percentuali praticamente nulle o negative. Ad esempio, la Lombardia dal +11% del 2004 si assesta nel 2005 ad un +0,1%; il Veneto, i cui apprendisti erano cresciuti del 4,7% nel 2004, nel 2005 evidenzia una riduzione del 3%, mentre il calo più vistoso si è registrato nella provincia autonoma di Bolzano con un -4,8%.

Analizzando in dettaglio l'andamento annuale delle regioni del centro risulta che è il Lazio ad assolvere la funzione di elemento trainante dell'aumento della macro area (+8,4%), mentre Toscana e Marche hanno visto, per il 2005, una diminuzione di circa l'1%; a chiudere, l'Umbria presenta una crescita dell'1%.

Tra Sud ed Isole le regioni con incremento annuale percentuale maggiore sono la Sardegna (+13,9%), la Basilicata (+10,6%) e la Campania (+9,4%). Il Molise, che presenta l'incremento minore, vede i suoi apprendisti aumentare dell'1,9%, e la Sicilia del 4,1%.

Tabella 2
Apprendisti occupati per regione: composizione % (anni 1998-2005), variazione % rispetto al 1998 e incrementi % rispetto all'anno precedente*

Regione	Comp. %		Variazione % rispetto al 1998			Variazione % annua		
	1998	2005*	2003	2004	2005*	2003	2004	2005*
Piemonte	9,2	8,0	38	47	43	-3,0	6,3	-2,9
Valle d'Aosta	0,4	0,4	37	57	68	0,9	14,5	6,8
Lombardia	19,3	17,5	34	50	50	-0,2	11,7	0,1
Trentino Alto Adige	3,0	2,3	23	31	30	0,2	6,1	-0,3
Prov. Bolzano	1,7	0,9	-14	-12	-17	-4,2	1,6	-4,8
Prov. Trento	1,3	1,5	72	87	92	3,3	9,0	2,5
Veneto	14,6	12,1	34	41	36	-3,3	4,7	-3,0
Friuli Venezia Giulia	2,9	2,2	27	31	29	-3,7	2,8	-1,6
Liguria	2,5	3,2	84	108	111	5,6	12,8	1,8
Emilia Romagna	12,0	9,7	25	31	34	-4,4	4,8	1,8
Toscana	9,2	8,1	36	47	45	-0,6	8,3	-1,3
Umbria	1,8	2,5	92	119	122	3,9	14,5	1,3
Marche	5,0	4,5	40	51	50	0,8	7,7	-1,1
Lazio	3,3	7,3	147	234	263	10,6	35,4	8,4
Abruzzo	2,2	2,5	52	81	91	4,4	19,1	5,2
Molise	0,3	0,4	66	117	121	3,1	30,2	1,9
Campania	2,6	3,6	56	110	129	16,5	34,4	9,4
Puglia	5,9	6,4	42	72	80	10,5	21,1	4,4
Basilicata	0,4	0,5	30	82	101	15,3	39,4	10,6
Calabria	0,7	1,2	103	169	190	33,7	32,8	7,4
Sicilia	3,4	5,2	87	143	153	20,2	30,1	4,1
Sardegna	1,3	2,3	107	167	204	16,2	28,9	13,9
Nord	63,9	55,5	34	44	43	-1,9	7,5	-0,7
<i>Nord-Ovest</i>	31,4	29,1	39	54	53	-0,4	10,2	-0,5
<i>Nord-Est</i>	32,5	26,4	29	35	34	-3,4	4,7	-0,9
Centro	19,4	22,4	61	87	91	2,9	16,0	2,0
Sud e Isole	16,7	22,1	62	106	119	14,3	26,8	6,4
Italia	100,0	100,0	44	63	65	1,8	13,0	1,4

(*) Dati provvisori riferiti al periodo Gennaio-Agosto 2005

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

La lettura dell'andamento occupazionale degli apprendisti non può prescindere dall'analisi contestuale dell'evoluzione del mercato di lavoro complessivo. Per il 2005 l'occupazione, in termini di occupati rilevati dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro dell'Istat, ha continuato a crescere e al contempo il tasso di disoccupazione è ulteriormente diminuito. Gli occupati rilevati nell'indagine ISTAT sulle forze di lavoro sono complessivamente aumentati dello 0,7%, percentuale uguale a quella registrata nel 2004. È proseguita, invece, la contrazione del numero dei disoccupati: nella media dell'anno 2005, il tasso di disoccupazione si è portato al 7,7% (dall'8,1% del 2004), confermandosi a un livello inferiore al valore medio dell'area dell'euro⁴.

La crescita degli occupati ha favorito soprattutto il Nord del Paese (+1,3% nel Nord Ovest e +1,1% nel Nord Est nella media del 2005 rispetto al 2004) e il Centro (+0,8%). Nel Mezzogiorno l'occupazione ha subito, nello stesso periodo, una diminuzione dello 0,3%.

L'andamento complessivo dell'occupazione è il risultato della crescita significativa delle posizioni lavorative dipendenti, aumentate in media del 2,6% rispetto all'anno precedente, a fronte di una riduzione dell'occupazione autonoma (-4,7%). Nel 2005, invece, non si sono verificate variazioni di grande rilievo per quanto concerne il lavoro atipico (a termine e a tempo parziale). La quota di impieghi temporanei sul totale dell'occupazione dipendente si è attestata, nella media del 2005, al 12,3% (10,5% per gli uomini e 14,7% per le donne).

La dinamica occupazionale nell'industria in senso stretto ha registrato, nella media del 2005, una lieve diminuzione rispetto all'anno precedente (-0,2%), corrispondente ad una variazione negativa di circa 8.000 occupati. Il settore delle costruzioni ha continuato a registrare una forte crescita (+4,4% la variazione dell'occupazione, pari a circa 80.000 occupati in più). Le regolarizzazioni degli immigrati dovrebbero aver pesato particolarmente sui dati dell'occupazione di questo settore. Il contributo principale all'aumento degli occupati è stato fornito, come di consueto, dal terziario. Nella media dell'anno il settore ha sperimentato un aumento che ha condotto ad una crescita pari a 130.000 individui rispetto all'anno precedente (+0,9%).

La diminuzione del numero dei disoccupati ha indotto l'aggiuntivo calo del tasso di disoccupazione. Il numero degli individui in cerca di occupazione è risultato in media, nel 2005, pari a 1.889 mila persone, (-3,7% la variazione media rispetto al 2004). La riduzione ha interessato maggiormente le donne (-4,8%) ed è accaduta in corrispondenza di un allargamento della popolazione inattiva (+1,1%) che ha coinvolto entrambi i sessi. Il processo di contrazione del numero di individui in cerca di occupazione si è verificato nel Nord Ovest (-1,8% rispetto all'anno precedente), nel Centro e nel Mezzogiorno dove si sono verificati fenomeni di

4 Secondo i dati forniti dalle *Eurostat Unemployment Statistics*, nel 2005 il tasso di disoccupazione per l'Area Euro è stato pari all'8,6% e sul totale dei paesi dell'Unione Europea è calcolato pari all'8,7%.

scoraggiamento nella ricerca di lavoro (rispettivamente -1,6% e -6%); nel Nord Est il numero dei disoccupati è cresciuto del 3,4%.

Conseguentemente il tasso di disoccupazione è diminuito pressoché in tutte le ripartizioni territoriali: nel Mezzogiorno, a riflesso della contrazione delle persone in cerca di occupazione, il tasso di disoccupazione si è attestato al 14,3% (sette decimi di punto percentuale in meno rispetto al 2004); nel Centro il tasso di disoccupazione è sceso di un decimo, fino a raggiungere quota 6,4%; nel Nord Ovest è diminuito di un decimo, al 4,4%; nel Nord Est, per effetto dell'incremento delle persone in cerca di occupazione nell'area, il tasso di disoccupazione è aumentato di un decimo, raggiungendo il 4 per cento.

L'incidenza della disoccupazione nella fascia di età inferiore alla soglia dei 25 anni permane molto elevata (24% nel 2005), mentre il tasso di disoccupazione di lunga durata (relativo alle persone in cerca di occupazione da più di un anno) è sceso di un decimo di punto al 3,7%.

Il contratto di apprendistato non riguarda tutta la popolazione delle forze di lavoro, ma una specifica fascia d'età, quella compresa tra i 15 e i 24 anni. Infatti, *l'apprendistato professionalizzante* definito dal D.Lgs. n. 276/03, che eleva l'età di assunzione a 29 anni, è stato introdotto a partire da aprile 2005, con la progressiva emanazione delle regolamentazioni regionali e la stipula degli accordi contrattuali⁵. I dati regionali consentono di stimare che nell'anno 2005 il peso degli assunti con la nuova forma di apprendistato non abbia raggiunto il 5% del totale nazionale; pertanto, sul periodo gennaio-agosto dello stesso anno il peso dovrebbe essere inferiore.

5 I successivi capitoli 5 e 6 esaminano nel dettaglio il quadro della progressiva introduzione del contratto di apprendistato professionalizzante a seguito delle regolamentazioni regionali e degli accordi di rinnovo dei contratti collettivi di lavoro. Il capitolo 4 invece fa il punto sull'apprendistato per il conseguimento di un diploma che, avviato con le prime sperimentazioni regionali, nel 2005 ha coinvolto poche decine di giovani su tutto il territorio nazionale.

Tabella 3
Tasso di occupazione per la popolazione d'età 15-24 anni e quota di apprendisti sul totale degli occupati per Regione (Valori % - anni 2003, 2004 e 2005)*

Regione	Tasso di occupazione			Appr. su occupati		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005*
Piemonte	37,5	35,6	33,2	31,1	34,6	36,1
Valle d'Aosta	35,8	35,0	32,3	44,9	52,8	61,4
Lombardia	38,5	37,5	35,1	26,7	30,4	32,5
Trentino Alto Adige	42,8	40,9	38,8	29,5	32,5	34,0
Prov. Bolzano	45,6	45,4	43,1	21,1	21,4	21,3
Prov. Trento	39,6	36,1	34,1	40,2	47,5	51,3
Veneto	42,7	40,0	36,3	35,9	40,0	42,9
Friuli Venezia Giulia	34,3	32,3	33,1	35,9	40,8	39,3
Liguria	27,4	23,0	25,4	48,7	64,6	59,0
Emilia Romagna	42,9	37,1	35,1	36,0	43,7	46,8
Toscana	34,4	30,0	27,9	40,0	49,7	53,0
Umbria	30,5	29,8	30,5	49,3	56,7	56,1
Marche	36,2	31,6	29,7	44,6	54,8	58,2
Lazio	24,0	22,8	21,7	21,9	31,4	35,8
Abruzzo	22,5	22,1	21,5	35,7	43,1	46,9
Molise	19,2	17,9	17,1	21,1	29,8	32,2
Campania	19,8	18,8	17,0	8,8	12,6	15,2
Puglia	22,9	21,4	19,7	23,7	31,2	35,9
Basilicata	17,5	16,8	15,7	14,7	21,6	26,0
Calabria	16,4	15,3	12,4	11,1	15,8	21,3
Sicilia	17,5	17,3	15,8	19,1	25,2	28,9
Sardegna	23,1	24,2	23,6	19,1	24,3	29,0
Nord	39,2	36,8	34,6	32,1	36,6	38,7
<i>Nord-Ovest</i>	<i>37,2</i>	<i>35,7</i>	<i>33,7</i>	<i>29,5</i>	<i>33,7</i>	<i>35,5</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>41,9</i>	<i>38,3</i>	<i>35,8</i>	<i>35,3</i>	<i>40,5</i>	<i>42,9</i>
Centro	29,1	26,6	25,3	34,1	43,3	46,8
Sud ed Isole	19,8	19,1	17,5	17,4	23,1	27,1
Italia	28,9	27,2	25,5	28,0	33,6	36,6

(*) Dati provvisori riferiti al periodo Gennaio-Agosto 2005

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Per la fascia d'età 15-24anni, che quindi può essere ancora considerato come il target principale dell'apprendistato, nel triennio 2003-2005 l'occupazione complessiva risulta in diminuzione (cfr. tabella 3). Infatti a livello nazionale, gli occupati passano da 1.777.413⁶ del 2003 a 1.554.637 del 2005; conseguentemente il tasso di occupazione passa dal 28,9% del 2003 al 25,5% del 2005.

6 Nel 2003 era ancora attiva la Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro (RTFL), sostituita l'anno seguente dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL). Il passaggio da una rilevazione all'al-

A fronte di questo trend negativo degli occupati che appartengono alla fascia d'età di coloro che potrebbero usufruire del contratto di apprendistato, si registra l'aumento della quota di apprendisti sugli occupati. Dal 2003 al 2005 la percentuale di chi, tra gli occupati 15-24enni, è assunto con un contratto di apprendistato cresce dal 28% al 36,6%, a indicare il maggiore ricorso a tale tipologia contrattuale per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. L'eliminazione dei contratti di formazione e lavoro avviata pure nel 2003 ha certamente favorito la diffusione dell'apprendistato.

L'aumento è diffuso su quasi tutto il territorio nazionale. Solo due regioni presentano un decremento della quota di apprendisti sugli occupati: Liguria e Friuli Venezia Giulia. Al tempo stesso queste due regioni presentano la particolarità di essere le uniche regioni a vedere aumentato il tasso di occupazione per i 15-24enni (cfr. tabella 3).

Oltre all'analisi della variazione tra 2003 e 2005, la tabella 3 consente anche di verificare dove l'apprendistato è maggiormente diffuso come forma contrattuale per i giovani. Considerando la distribuzione percentuale per macro area geografica, il Sud evidenzia la minore propensione all'uso dell'apprendistato, dal momento che si conta solo un apprendista su quattro occupati, mentre al Centro risulta un apprendista su due occupati. Tra le regioni del Sud la Campania è l'unica a presentare una quota di apprendisti sul totale degli occupati 15-24enni inferiore al 20%, pur avendo fatto registrare un aumento dall'8,8% del 2003 al 15,2% del 2005.

Già la legge 196/97 aveva dato la possibilità di assumere, nelle aree dell'obiettivo 1, e cioè nelle regioni del mezzogiorno con l'esclusione dell'Abruzzo, giovani di età fino a 26 anni; pertanto, al netto dei giovani over 24 la percentuale di apprendisti sul totale degli occupati per molte regioni del Sud risulterebbe inferiore a quella registrata nella tabella 3.

Sul piano nazionale le regioni ove è percentualmente più diffuso l'apprendistato, nelle quali nel 2005 oltre la metà degli occupati giovani ha sottoscritto tale tipologia contrattuale, sono Valle d'Aosta (61,4%), Liguria (59%), Toscana (53%), Umbria (56,1%) e Marche (58,2%).

Nell'analisi dell'andamento dell'occupazione in apprendistato per comparti⁷, l'agricoltura si conferma quello meno interessato a questa tipologia di contratto, coinvolgendo poche centinaia di apprendisti. Nel 2005, l'artigianato, da sempre il comparto con la più alta percentuale di apprendisti, è stato raggiunto dal terziario: in entrambi i comparti si registra il 40% circa di apprendisti sul totale dei giovani occupati. Infatti il terziario è il comparto che ha presentato la crescita più consistente dal 1998, pari al 164%; inoltre, tra il 2004 e il 2005 è l'unico com-

tra ha comportato una diversa metodologia di raccolta dei dati sugli occupati, e conseguentemente una difficoltà nella costruzione di serie storiche omogenee. L'Istat ha fornito i valori "aggiustati" della vecchia RTFL, i quali possono essere affiancati (in serie temporali) ai valori della nuova RCFL.

7 L'analisi per comparti è svolta sulla base della classificazione INPS, che ripartisce le aziende in sette rami di attività: imprese industriali, enti, amministrazioni statali, imprese artigiane, agricoltura, credito - assicurazioni - servizi tributari, commercio - arti - professioni.

parto che ha registrato una variazione percentuale positiva (+4,9%) (cfr. tabella 4). Tale andamento è confermato dal grafico 2, che mostra l'andamento dello stock mensile degli occupati in apprendistato: la linea tracciata dai dati relativi al terziario negli ultimi mesi rilevati del 2005 supera quella disegnata dai dati riguardanti l'artigianato; non si tratta solo dell'aumento legato al fenomeno della stagionalità che ha determinato significativi picchi in corrispondenza dei mesi estivi anche per gli anni precedenti, dal momento che anche negli altri mesi dell'anno il divario fra le due linee risulta in progressiva riduzione. Del resto, si è detto che anche per l'aumento dell'occupazione complessiva nel 2005 il maggior contributo è venuto dal terziario.

Tabella 4
Apprendisti occupati per comparto (Valori assoluti, variazione % rispetto al 1998 e rispetto all'anno precedente, e composizione % - anni 1998, 2003 - 2005*)

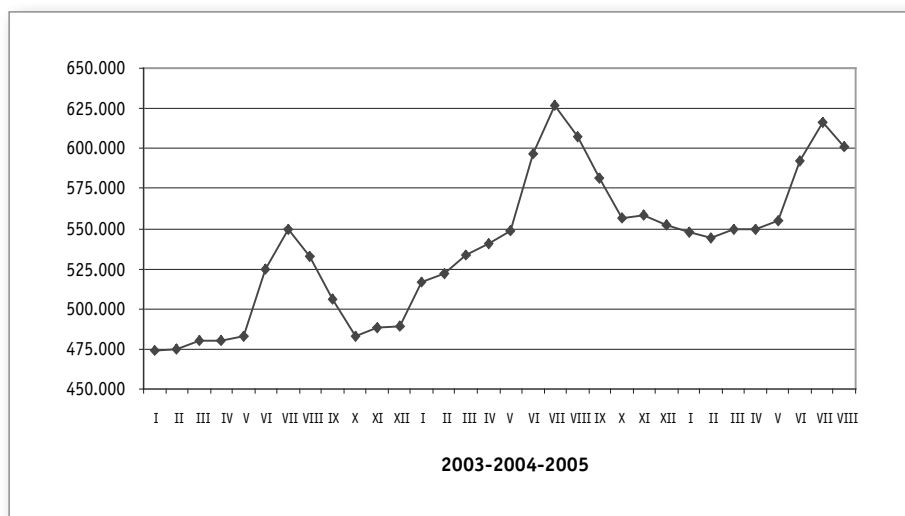
Comparto	1998	2003	2004	2005*
	<i>Valori assoluti</i>			
Agricoltura	26	276	369	358
Artigianato	187.041	208.935	225.633	225.104
Industria	72.313	107.811	118.143	116.451
Terziario	85.341	179.384	214.879	225.393
Totale (**)	344.721	496.407	559.025	567.506
	<i>Incremento % sul 1998 (incremento anno precedente)</i>			
Agricoltura	100	962 (+14,2)	1.320 (+133,6)	1.275 (-3,1)
Artigianato	100	12 (+0,1)	21 (+3,8)	20 (-0,2)
Industria	100	49 (-2,2)	56 (+4,4)	61 (-1,4)
Terziario	100	111 (+6,6)	139 (+13,2)	164 (+4,9)
Totale	100	44 (+1,8)	55 (+7,3)	64 (+1,5)
	<i>Composizione %</i>			
Agricoltura	0,0	0,1	0,1	0,1
Artigianato	54,3	42,1	40,4	39,7
Industria	21,0	21,7	21,1	20,5
Terziario	24,8	36,1	38,4	39,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Dati provvisori riferiti al periodo Gennaio-Agosto 2005

(**) Nel totale non sono conteggiati gli apprendisti occupati nei comparti Enti e Amministrazioni statali

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

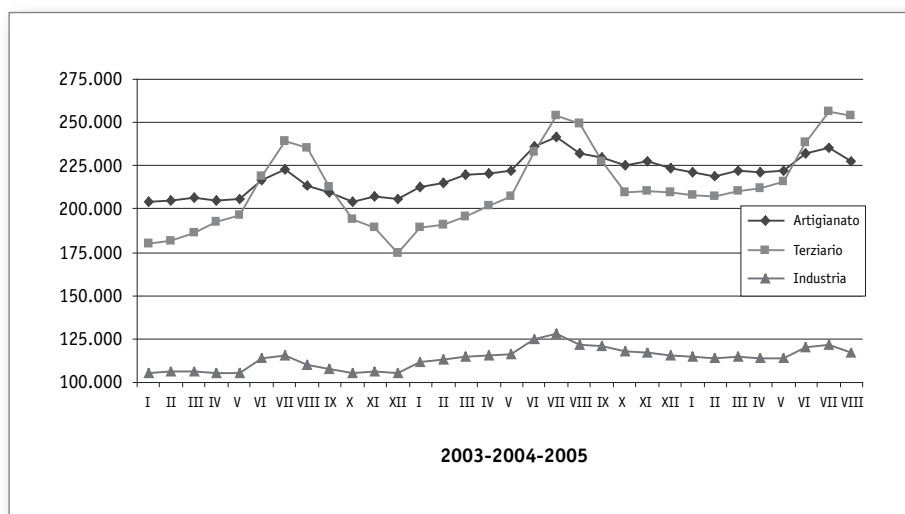
Grafico 1
Andamento mensile dell'occupazione in apprendistato in Italia - gennaio 2003 - agosto 2005



Fonte: Elaborazione Isfol su dati INPS

Il grafico 1 evidenzia la stagionalità del totale dell'occupazione in apprendistato, con picchi nelle stagioni estive. Tale caratteristica non riguarda tutti i settori allo stesso modo, ma è più accentuata nel comparto terziario, nel quale per altro si colloca il settore turistico (cfr. grafico 2).

Grafico 2
Andamento mensile dell'occupazione in apprendistato per i comparti artigianato, industria e terziario - gennaio 2003 - agosto 2005



Fonte: Elaborazione Isfol su dati INPS

La tabella 5 riporta la distribuzione degli apprendisti per regione e macro area geografica secondo i settori economici più rappresentativi per l'apprendistato; tali settori rappresentano complessivamente il 95,6% del totale degli apprendisti occupati. Nel 2005 il settore con il più alto numero di occupati in apprendistato è quello delle costruzioni, che vede impegnato quasi un quarto di tutti gli apprendisti (22,6% sul totale degli apprendisti e 23,6% sull'aggregato considerato in tab. 5); seguono il settore del commercio, che occupa un apprendista su cinque, e il settore metalmeccanico; il turismo presenta una significativa rappresentatività a livello nazionale con il 10% circa di apprendisti, quota pressoché uguale a quella degli studi professionali; nell'ambito delle attività manifatturiere, altri settori significativi sono il tessile e l'alimentare, che non raggiungono il 5% di apprendisti occupati. Il gruppo residuale di apprendisti non conteggiati in tabella 5, che rappresenta circa 25.000 occupati, fa riferimento all'agricoltura, agli altri settori manifatturieri come il cartario, ad altri settori del terziario quali il credito e le aziende pubbliche.

La distribuzione percentuale degli apprendisti per settore economico nelle macro aree presenta limitate differenze rispetto al trend nazionale. L'edilizia è il primo settore di occupazione in tutte le macro-aree, con l'eccezione del Nord-Ovest: qui il primo settore è il commercio, seguito dal metalmeccanico. Nel Nord-Est, invece, si invertono le posizioni fra settore metalmeccanico e del commercio: quest'ultimo risulta al terzo posto per numerosità degli apprendisti, mentre il metalmeccanico è al secondo.

Fra le Regioni del Centro, il Lazio in particolare si caratterizza per una vocazione al terziario ed evidenzia le più alte percentuali di apprendisti inseriti nel commercio e negli studi professionali; le Marche e la Toscana, invece, detengono il primato nazionale per quanto riguarda la quota di apprendisti nel tessile.

Tabella 5 *Apprendisti per settore economico*, per regione e per area geografica - valori assoluti e valori percentuali - 2005*

Regioni	Alimentare	Edilizia	Metalmecc	Tessile-Pelli	Commercio	Turismo	Servizi alla persona	Studi Prof e altri serv	TOTALE
Piemonte	4,3	21,2	21,8	2,1	22,0	9,6	6,9	12,1	100,0
Valle d'Aosta	3,7	30,2	8,6	0,0	17,4	24,2	5,1	10,8	100,0
Lombardia	2,8	22,0	20,7	3,9	22,0	8,7	6,9	13,1	100,0
Trentino Alto Adige	3,1	30,7	16,1	0,7	18,5	16,3	5,6	8,9	100,0
<i>Prov. Bolzano</i>	<i>3,4</i>	<i>37,4</i>	<i>20,6</i>	<i>0,6</i>	<i>16,9</i>	<i>9,9</i>	<i>6,3</i>	<i>4,8</i>	<i>100,0</i>
<i>Prov. Trento</i>	<i>3,0</i>	<i>26,9</i>	<i>13,5</i>	<i>0,8</i>	<i>19,3</i>	<i>20,1</i>	<i>5,1</i>	<i>11,3</i>	<i>100,0</i>
Veneto	3,6	21,8	21,9	5,7	21,3	8,9	5,5	11,2	100,0
Friuli Venezia Giulia	4,2	25,5	18,5	1,3	22,3	12,4	5,7	10,0	100,0
Liguria	6,2	19,7	14,8	0,7	22,9	17,1	6,5	12,1	100,0
Emilia Romagna	4,7	20,2	22,0	3,9	18,6	14,0	5,8	10,7	100,0
Toscana	3,4	25,1	15,7	9,0	18,8	11,7	7,3	9,1	100,0
Umbria	4,2	27,8	19,1	5,1	19,9	9,8	5,9	8,2	100,0
Marche	4,7	24,9	20,6	9,3	15,7	11,9	5,7	7,1	100,0
Lazio	3,2	20,1	12,0	1,3	26,4	10,5	6,9	19,6	100,0
Abruzzo	5,1	27,1	19,0	6,9	17,0	12,1	7,1	5,7	100,0
Molise	5,9	37,0	15,9	3,5	17,1	8,3	6,7	5,6	100,0
Campania	4,9	22,0	15,6	5,9	23,1	11,3	8,8	8,5	100,0
Puglia	6,1	28,3	13,6	8,3	22,0	8,6	6,1	7,0	100,0
Basilicata	4,5	36,8	19,6	3,0	16,9	9,0	5,2	4,9	100,0

segue

Tabella 5
Apprendisti per settore economico, per regione e per area geografica - valori assoluti e valori percentuali - 2005*

segue
Tabella 5
 Apprendisti per
 settore
 economico*, per
 regione e per
 area geografica -
 valori assoluti e
 valori percentuali
 - 2005

segue **Tabella 5** Apprendisti per settore economico*, per regione e per area geografica - valori assoluti e valori percentuali - 2005

Regioni	Alimentare	Edilizia	Metalmec	Tessile-Pelli	Commercio	Turismo	Servizi alla persona	Studi Prof e altri serv	TOTALE
Calabria	4,8	30,0	13,9	2,0	22,6	10,8	9,6	6,4	100,0
Sicilia	7,8	26,3	15,7	2,0	23,5	8,1	8,4	8,1	100,0
Sardegna	6,2	32,4	13,1	0,7	23,7	11,9	5,9	6,2	100,0
Nord-Ovest	3,6	21,7	20,2	3,0	22,0	10,1	6,8	12,7	100,0
Nord-Est	4,0	22,3	21,1	4,3	20,1	11,8	5,6	10,7	100,0
Centro	3,7	23,7	15,8	6,1	20,8	11,1	6,7	12,1	100,0
Sud e Isole	6,1	27,6	15,1	4,9	22,0	9,8	7,3	7,2	100,0
Italia	4,3	23,6	18,3	4,4	21,2	10,7	6,6	10,8	100,0
v.a.	23.383	128.584	99.719	24.210	115.660	58.216	35.936	58.777	544.485

(*) La ripartizione è stata effettuata solo per quei settori che presentano una significatività in termini di apprendisti occupati. L'aggregato considerato rappresenta il 95,6% degli apprendisti occupati.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

Tabella 6 *Apprendisti per settore economico: variazione percentuale rispetto all'anno precedente - anno 2005*/2004*

Regioni	Alimentare	Edilizia	Metalmecc.	Tessile-Pelli	Commercio	Turismo	Servizi alla persona	Studi Prof e altri serv	TOTALE
Piemonte	-0,2	-2,1	-5,9	-16,7	-1,9	1,7	-0,3	-3,2	-2,8
Valle d'Aosta	5,6	1,6	2,9	0,0	7,2	13,7	8,2	12,2	7,0
Lombardia	3,4	0,6	-3,6	-15,6	0,0	10,3	0,3	4,3	0,1
Trentino Alto Adige	-2,9	-0,8	-3,0	-9,3	-4,1	7,0	-0,3	6,5	-0,1
Prov. Bolzano	-3,6	-3,4	-6,1	-9,4	-9,8	-1,5	-1,3	4,6	-4,5
Prov. Trento	-2,4	1,3	0,0	-9,3	-0,8	9,7	0,5	7,0	2,6
Veneto	3,6	-2,0	-5,2	-15,2	-1,4	2,3	-1,7	-1,8	-2,9
Friuli Venezia Giulia	-0,8	-0,6	-5,4	-7,4	1,0	2,4	-2,2	-4,7	-1,5
Liguria	6,5	0,0	-0,3	-49,6	0,8	8,4	0,0	3,8	1,6
Emilia Romagna	7,1	-0,9	-2,1	-14,0	4,8	12,7	2,0	4,7	2,1
Toscana	-0,3	-0,2	-4,3	-9,8	0,0	5,1	-3,0	1,6	-1,2
Umbria	-2,1	2,3	0,2	-13,3	2,8	6,2	3,9	6,9	1,7
Marche	3,6	0,8	-6,1	-12,0	-1,1	7,3	1,9	2,9	-1,3
Lazio	8,6	9,5	4,7	-11,1	10,3	11,2	11,2	6,1	8,3
Abruzzo	10,4	6,7	5,1	-13,2	7,2	12,5	0,2	7,1	5,2
Molise	1,7	-1,6	8,3	-33,7	20,9	-0,6	3,1	-6,7	1,7
Campania	2,9	4,4	8,0	-16,7	17,1	9,7	11,5	35,5	9,3
Puglia	6,6	4,0	6,2	-22,3	7,3	18,0	6,9	19,8	4,4
Basilicata	11,1	4,4	12,8	-8,5	19,7	16,6	-0,7	33,0	10,2

segue

Tabella 6
Apprendisti per settore economico: variazione percentuale rispetto all'anno precedente - anno 2005/2004*

segue
Tabella 6
 Apprendisti
 per settore
 economico:
 variazione
 percentuale
 rispetto all'anno
 precedente -
 anno
 2005*/2004

segue **Tabella 6** Apprendisti per settore economico: variazione percentuale rispetto all'anno precedente - anno 2005*/2004

Regioni	Alimentare	Edilizia	Metalmec	Tessile-Pelli	Commercio	Turismo	Servizi alla persona	Studi Prof e altri serv	TOTALE
Calabria	-1,8	20,8	0,3	-22,2	7,4	-1,7	2,5	18,5	7,7
Sicilia	-2,9	4,0	-0,4	-10,9	6,7	7,8	2,1	20,0	4,2
Sardegna	9,3	10,5	9,1	-1,1	24,5	12,5	8,0	22,3	14,0
Nord-Ovest	2,8	-0,2	-4,0	-17,2	-0,4	7,7	0,2	2,2	-0,5
Nord-Est	4,2	-1,4	-3,9	-14,5	0,6	7,2	-0,3	0,8	-0,7
Centro	2,9	2,9	-2,1	-10,9	4,2	7,5	3,0	4,5	2,0
Sud e Isole	3,3	5,9	4,8	-18,6	10,8	11,3	5,2	21,2	6,5
Italia	3,3	1,7	-2,1	-15,1	3,3	8,2	1,9	4,9	1,5

(*) Dati provvisori riferiti al periodo Gennaio-Agosto 2005

Fonte: elaborazione Istat su dati Inps

Nella distribuzione relativa all'area del Mezzogiorno risaltano due dati: una quota di apprendisti nell'edilizia superiore di quattro punti alla media nazionale, compensata dal risultato relativo al settore metalmeccanico; la presenza della più bassa percentuale di apprendisti inseriti nei settori del turismo e degli studi professionali. Il settore tessile presenta una concentrazione significativa in Puglia e, in misura minore, in Abruzzo, mentre l'industria alimentare, che al sud evidenzia la più ampia quota di apprendisti occupati, ha una certa rilevanza in Sardegna, Sicilia e Puglia.

La tabella 6 consente di osservare la variazione della distribuzione dell'occupazione in apprendistato per settori economici nell'ultimo biennio. Il primo dato da sottolineare riguarda la variazione complessiva dell'aggregato dei settori esaminati che risulta pari all'1,5%, percentuale pressoché uguale alla variazione complessiva dell'occupazione in apprendistato (1,4%, cfr. tab. 2).

La crescita più significativa si registra in tutti i settori che fanno capo al terziario, a conferma di un trend nazionale che ha visto il maggior contributo alla crescita dell'occupazione complessiva provenire proprio dal terziario. In particolare, nel settore del turismo l'incremento registrato nel 2005 è il più ampio anche per tutte le macroaree e a livello regionale si registra un trend negativo solo in tre territori (Prov. Bolzano, Molise e Calabria). Fra i dati relativi alle macro-aree l'aumento più elevato in assoluto si riscontra nel Mezzogiorno, in relazione alla crescita dell'occupazione negli studi professionali.

Fra i settori relativi al comparto secondario, l'alimentare è quello che evidenzia una maggiore tenuta dell'occupazione in apprendistato, che risulta anche piuttosto omogenea fra le macro-aree. L'edilizia mostra pure una variazione positiva rispetto al 2004, ma l'impatto netto si deve al saldo delle aree del Centro e del Sud. Gli altri due settori manifatturieri invece segnalano una riduzione dell'occupazione che rimane contenuta in una diminuzione del -2% per il settore metalmeccanico, grazie soprattutto alla crescita registrata nel Mezzogiorno, mentre nel tessile evidenzia una riduzione percentuale a due cifre generalizzata a tutte le macro-aree.

1.2 LE CARATTERISTICHE STRUTTURALI DELL'OCCUPAZIONE IN APPRENDISTATO

Le principali fonti di informazione sull'occupazione in apprendistato sono gli archivi regionali e l'INPS. Prima di passare all'analisi delle caratteristiche strutturali dell'apprendistato, che poggia sui dati regionali, è utile mettere a confronto le due fonti, evidenziando anche le diversità strutturali.

Le Regioni, nell'ambito dei rapporti di monitoraggio, comunicano lo stock di apprendisti occupati ad una data precisa (31 ottobre)⁸; la banca dati Inps, invece, registra un flusso mensile di informazioni, per cui il valore annuale di occupazione in apprendistato è calcolato come media di tali valori. 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 anche se poi il trasferimento dei dati dagli archivi locali al sistema nazionale richiede tempi di aggiornamento anche superiori all'anno⁹. Un'ulteriore diversità si deve a quelle aziende che, pur compilando mensilmente il DM10 per l'Inps, omettono di effettuare le comunicazioni all'amministrazione regionale o rendono comunicazioni incomplete; in alcune regioni tale criticità è stata superata incorporando l'archivio per l'apprendistato nei sistemi informativi in uso presso i centri per l'impiego.

8 La data 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.

9 I dati del presente rapporto, riferiti ai mesi compresi fra gennaio e agosto del 2005, sono stati estratti dal data base INPS ad agosto 2006 e devono considerarsi parziali. Per approfondimento sulle fonti statistiche sull'apprendistato cfr. anche nota 1.

Tabella 7
 Apprendisti occupati per regione: confronto dati regionali e dati Inps - dati riferiti all'anno 2004* e differenza registrata nel 2003 e nel 2002

Regioni	2005			differenza % anno 2004	differenza % anno 2003	differenza % anno 2002
	Dati regionali (A)*	Dati INPS (B)*	differenza % (A-B) * 100/B			
Piemonte	55.714	45.405	22,7	4,6	5,4	61,5
Valle d'Aosta	2.163	2.099	3,0	1,8	-3,8	-1,3
Lombardia	121.722	99.616	22,2	19,4	39,1	21,4
Prov. Bolzano	4.929	4.864	1,3	2,3	7,8	5,8
Prov. Trento	7.037	8.484	-17,1	-26,2	-20,6	-25,9
Veneto	76.053	68.854	10,5	4,0	8,3	-5,5
Friuli Venezia Giulia	11.175	12.712	-12,1	-12,1	-6,8	-18,8
Liguria	20.287	18.349	10,6	4,4	-22,9	-12,9
Emilia Romagna	89.415	55.489	61,1	35,1	27,5	-14,3
Toscana	50.891	46.163	10,2	-3,3	-5,9	-2,3
Umbria	10.411	14.095	-26,1	0,9	-21,1	-13,4
Marche	28.907	25.589	13,0	14,7	14,4	-9,9
Lazio	-	(41.652)	<i>Dato mancante</i>			
Abruzzo	10.599	14.314	-26,0	-41,9	-40,1	-41,8
Molise	2.148	2.034	5,6	-6,4	31,1	24,2
Campania	6.704	20.417	-67,2	-58,1	-59,1	-54,9
Puglia	40.997	36.595	12,0	<i>Dato mancante</i>		
Basilicata	3.297	3.005	9,7	24,5	91,1	59,2
Calabria	-	(7.060)	<i>Dato mancante</i>		29,1	<i>Dato manc.</i>
Sicilia**	13.389	29.428	-54,5	<i>Dato manc.</i>	7,4	<i>Dato manc.</i>
Sardegna	16.815	13.248	26,9	8,8	86,1	78,2
Italia***	572.635	520.759	10,0	1,0	11,5	5,7
Media differenze regionali			0,3	-1,6	8,8	2,9
Dev.std differenze regionali			29,4	23,1	37,5	36,1

(*) Il dato sull'occupazione in apprendistato fornito dalle regioni riguarda lo stock di apprendisti risultanti occupati al 31 ottobre 2005: il dato Inps riguarda invece lo stock medio di apprendisti registrato nei mesi gennaio-agosto 2005

(**) Il dato fornito dalla Regione è parziale, in quanto riferito alle seguenti province: Agrigento, Enna, Palermo, Siracusa, Trapani

(***) La differenza a livello nazionale è stata effettuata escludendo le regioni per le quali non si avevano i dati di entrambi gli anni

Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps e regionali

La tabella 7 presenta e quantifica in termini di differenze percentuali la distanza tra le due fonti di dati sull'apprendistato. In primo luogo è da notare che, nel passaggio dai dati Inps provvisori relativi al 2004 presentati nel precedente rapporto di monitoraggio a quelli definitivi attualmente disponibili (da 533.552 a 561.660), si riduce la distanza con il data-base regionale. La tabella 7 evidenzia, infatti, per il 2004 un allineamento quasi perfetto tra dati INPS e regionali rispetto al totale nazionale degli apprendisti occupati, dal momento che la differenza di un punto percentuale è certamente riconducibile alle differenze strutturali tra i due archivi precedentemente illustrate. Per il 2005 la differenza percentuale si attesta al 10%, facendo risultare i dati regionali una sovrastima di quelli INPS attualmente disponibili che sono da considerarsi parziali¹⁰.

La differenza tra i valori che esprimono il totale di apprendisti occupati in Italia secondo le due fonti statistiche - calcolata sottraendo tra loro i diversi valori regionali - si basa su somme di valori provenienti da soggetti diversi, ognuno con una propria struttura statistico-informativa. Tuttavia la differenza percentuale di dati eterogenei mal si presta a fornire una *proxy* dell'andamento generale dei data-base sull'apprendistato; quindi, per dare conto della variabilità delle differenze percentuali regionali, è stata calcolata la loro deviazione standard. Tale indicatore mostra come dal 2002 la diversità, in termini di variabilità, tra la fonte INPS e quella regionale sia andata assottigliandosi.

Scendendo nel dettaglio territoriale, per il 2004, anno per il quale si hanno i valori definitivi, le regioni piccole quali Valle d'Aosta, Molise e Umbria, e la provincia autonoma di Bolzano hanno mostrato la minor distanza tra le due fonti di dati, facendo registrare una differenza percentuale inferiore al 2,3%. Per altre regioni si è registrato un allineamento tra i due data base di poco inferiore al 5% (Piemonte 4,6%, Veneto 4%, Liguria 4,4%). Le Regioni ove l'avvicinamento tra dati INPS e dati regionali è peggiore sono la Campania (58,1%) e l'Abruzzo (41,9%). Per il 2005, le regioni con migliore allineamento nel 2004 confermano la bassa differenza percentuale tra i due data base, con l'eccezione dell'Umbria che registra una distanza pari al 26,1%. La Campania e l'Emilia Romagna segnano le differenze percentuali più alte (oltre il 60%); anche in questo caso si tratta di una conferma: infatti per entrambe le regioni era stato riscontrato un sostanziale disallineamento tra fonti di dati anche per l'anno precedente.

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

La tabella 8 evidenzia la distribuzione degli apprendisti per genere. A livello nazionale su cento occupati in apprendistato 56 sono maschi. In due regioni,

¹⁰ la differenza a livello nazionale è stata calcolata escludendo le regioni per le quali non si avevano i dati di entrambi gli anni.

Emilia Romagna e Campania, la maggioranza degli apprendisti è di sesso femminile; al contrario, Basilicata e Sicilia sono le due regioni ove la percentuale di donne occupate in apprendistato è inferiore al 30%.

È utile confrontare i dati sulla distribuzione di genere degli apprendisti con quelli relativi al totale degli occupati 15-24enni: anche sul totale dell'occupazione nella fascia d'età 15-24 anni si registra la prevalenza di maschi, in quota maggiore che rispetto all'apprendistato (60% di maschi sul totale degli occupati 15-24enni contro il 56% di maschi sul totale degli apprendisti).

Considerando che maschi e femmine presentano tassi di occupazione molto diversi, una analisi più precisa della fruizione di genere di questa particolare forma di contratto richiede di esaminare la distribuzione percentuale degli occupati 15-24-enni e degli apprendisti divisi per genere: ovvero, quanti sono gli apprendisti maschi su 100 occupati 15-24enni dello stesso sesso. La cautela nell'uso del valore percentuale così calcolato è d'obbligo, in quanto si rapportano dati provenienti da fonti diverse: dati regionali sugli apprendisti e dati Istat sul totale degli occupati.

Tabella 8
Distribuzione
per regione
e per genere
degli apprendisti
e del totale
degli occupati
15-24-enni -
Valori % - anno
2005*

Regioni	Apprendisti		occupati 15-24 in Italia		% occupati con contratto di apprendistato per genere		
	% Maschi	% Femmine	% Maschi	% Femmine	Apprend M/ Occup M	Apprend F/ Occup F	Diffe- renza M - F
Piemonte	56,4	43,6	59,2	40,8	42,2	47,4	-5,2
Valle d'Aosta	61,1	38,9	55,4	44,6	69,9	55,1	14,8
Lombardia	55,3	44,7	56,8	43,2	38,7	41,1	-2,4
Prov. Bolzano	71,9	28,1	59,2	40,8	26,3	14,9	11,4
Prov. Trento	62,0	38,0	58,2	41,8	45,3	38,8	6,5
Veneto	55,5	44,5	56,3	43,7	46,7	48,2	-1,5
Friuli Venezia Giulia	55,2	44,8	57,9	42,1	33,0	36,8	-3,8
Liguria	57,4	42,6	60,5	39,5	61,9	70,3	-8,4
Emilia Romagna	46,6	53,4	57,2	42,8	61,3	94,1	-32,8
Toscana	58,4	41,6	59,2	40,8	57,6	59,6	-2,0
Umbria	61,8	38,2	59,2	40,8	43,3	38,8	4,5
Marche	59,0	41,0	63,0	37,0	61,4	73,0	-11,6
Lazio	<i>Dati non pervenuti</i>		57,2	42,8	-	-	-
Abruzzo	64,3	35,7	64,8	35,2	34,5	35,2	-0,7
Molise	68,0	32,0	66,0	34,0	35,0	32,1	2,9
Campania	46,0	54,0	62,3	37,7	3,7	7,2	-3,5
Puglia	65,1	34,9	66,2	33,8	39,5	41,6	-2,1
Basilicata	73,6	26,4	69,2	30,8	30,3	24,5	5,8
Calabria	<i>Dati non pervenuti</i>		66,9	33,1	-	-	-
Sicilia	70,3	29,7	68,5	31,5	13,5	12,4	1,1
Sardegna	64,4	35,6	61,3	38,7	38,6	33,9	4,7
Nord-Ovest	55,9	44,1	57,7	42,3	41,5	44,7	-3,2
Nord-Est	51,9	48,1	57,0	43,0	49,0	60,1	-11,1
Centro	57,4	39,9	59,0	41,0	33,1	33,1	0,0
Sud e Isole	64,6	35,4	65,1	34,9	20,1	20,5	-0,4
Italia	56,3	43,3	60,0	40,0	34,7	40,0	-5,3

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

È uno strumento che dà risultati sorprendenti in quanto rivela che a livello nazionale le donne sono le maggiori fruitrici dell'apprendistato: su cento occupate femmine di 15-24anni 40 sono apprendiste, mentre su cento occupati maschi della stessa fascia d'età 35 sono apprendisti.

Per una più semplice e immediata analisi delle singole regioni si sono riportate sul grafico 3 le differenze tra le due percentuali di apprendisti su occupati calcolate per genere, inserite nell'ultima colonna della tabella 8. Le barre orizzontali sul semipiano negativo (quello a sinistra dell'origine) indicano le regioni ove la percentuale di apprendisti su occupati è più elevata tra le donne che tra gli uomini, mentre le barre orizzontali presenti sull'altro semipiano mostrano le regioni ove la situazione in termini di apprendisti su occupati per genere è opposta.

Sul semipiano negativo spicca l'Emilia Romagna, ove la differenza tra apprendiste donne su occupate e apprendisti uomini su occupati si misura in oltre 30 punti percentuali. D'altronde per tale regione erano risultate in apprendistato oltre il 94,1% delle occupate, contro il 61,3% degli occupati. È utile ricordare per tale regione nella tabella 7 si era evidenziato un forte disallineamento tra data base regionale e quello INPS, anche se è improbabile che la differenza di genere possa spiegarsi esclusivamente con tale disarmonia tra fonti di dati. Tra le regioni "femminili" troviamo anche le Marche, il Piemonte, la Liguria, il Friuli Venezia Giulia e la Campania.

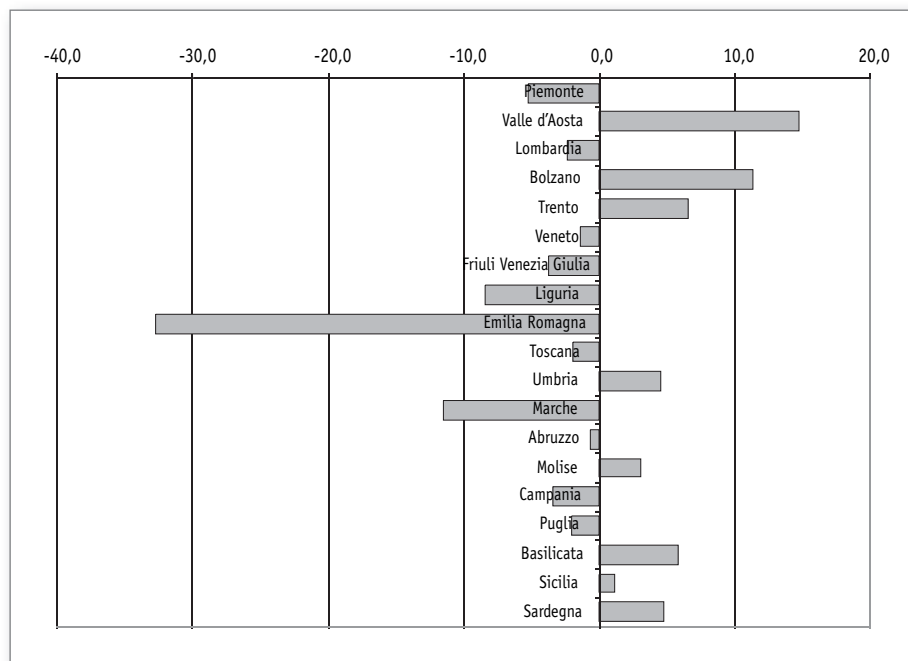


Grafico 3
Differenza tra percentuali di occupati 15-24-enni con contratto di apprendistato (= % Maschi - % Femmine) - Anno 2005

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Si precisa che le barre orizzontali sono una misura della distanza tra l'uso maschile e femminile del contratto di apprendistato, ma non tengono conto della misura propria di fruizione di genere. Ad esempio, sul grafico Campania e Friuli Venezia Giulia presentano quasi la stessa distanza tra le percentuali calcolate sui due generi, rappresentata da barre di dimensioni simili, in quanto la differenza tra la quota di apprendisti maschi sugli occupati maschi della fascia d'età 15-24 e apprendiste femmine su occupate della stessa età è uguale a circa tre punti percentuali per entrambe le Regioni; tuttavia, nella regione del sud la percentuale di apprendiste su occupate è del 7,2% mentre nella regione del nord è del 36%. Altra informazione desumibile dai data base delle regioni è quella relativa all'età degli occupati in apprendistato. La tabella 9 contiene la distribuzione percentuale regionale delle classi d'età 15-17, 18-21, 22-24 e più di 25 anni; inoltre, per ogni regione è stata calcolata l'età media degli apprendisti (anni indicati in modalità decimale¹¹).

Analizzando la distribuzione percentuale per classi d'età, a livello nazionale la classe modale risulta quella tra 18 e 21 anni, seguita dalla classe adiacente superiore (22-24). Tale situazione si ripete anche nelle macro aree, anche se con misura diversa, e in particolare al centro e al mezzogiorno le due classi presentano quote molto simili. La classe 18-21 è modale anche nelle singole distribuzioni regionali, ad eccezione della Sardegna e della Campania, così come risultava nel 2004. A conferma di una regolarità nella distribuzione per età, anche la Liguria, che nell'anno precedente riportava una sostanziale similitudine tra i due gruppi d'età in questione, per il 2005 mostra una quota identica di apprendisti nelle due classi.

Passando all'età media degli occupati in apprendistato, il valore nazionale risulta pari a 21,2 anni. Il centro e il mezzogiorno sono le aree dove gli apprendisti risultano più adulti con una media di 21,9 anni, e tale risultato è coerente con la previsione contenuta nella legge 196/97, che ampliava il target di età per le assunzioni nelle Regioni dell'obiettivo 1, ossia quasi tutto il Mezzogiorno. La provincia di Bolzano risulta il territorio con gli apprendisti più giovani con 18,2 anni, ed anche questo risultato è in linea con quanto più volte affermato sul sistema di apprendistato alto-atesino, che risulta coerentemente inserito nel sistema di istruzione come opzione per i giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico. La regione che registra la più elevata età media degli apprendisti è la Sardegna con 23,1 anni, quasi pari alla Campania con 23 anni.

La quota di minori sul totale degli apprendisti segna un leggero decremento rispetto allo scorso anno 2004; nel corso del presente rapporto il capitolo 3 dedicato agli apprendisti minorenni approfondirà il trend dell'occupazione, le variabili che lo influenzano, i riflessi sull'attività formativa. La quota di apprendisti di 25

11 Per il calcolo dell'età media è stato considerato il valore centrale delle classi 18-21, 22-24, e 25 per l'ultima classe aperta.

Tabella 9
Distribuzione degli apprendisti per regione e per età ed età media - Valori percentuali - Anno 2005

Regioni	15-17	18-21	22-24	25+	età non dichiarata	Totale	Età media*
Piemonte	17,4	52,7	23,9	6,0	-	100,0	20,1
Valle d'Aosta	5,3	40,7	32,9	20,9	0,1	100,0	21,7
Lombardia	4,7	38,3	34,4	22,3	0,2	100,0	21,8
Prov. Bolzano	48,1	44,2	6,3	1,3	-	100,0	18,2
Prov. Trento	11,6	37,0	36,1	15,4	-	100,0	21,3
Veneto	12,4	57,6	25,4	4,6	0,0	100,0	20,3
Friuli Venezia Giulia	2,9	39,7	32,3	25,1	-	100,0	21,9
Liguria	2,8	36,4	36,4	24,5	-	100,0	22,0
Emilia Romagna	13,2	54,3	28,8	3,8	-	100,0	20,3
Toscana	2,9	38,7	36,9	21,5	-	100,0	21,9
Umbria	4,2	39,8	35,6	20,4	-	100,0	21,7
Marche	3,3	36,4	35,5	24,1	0,7	100,0	22,0
Lazio	<i>dati non pervenuti</i>						
Abruzzo	7,3	37,9	33,3	21,5	0,1	100,0	21,6
Molise	10,4	44,1	31,8	13,6	0,0	100,0	21,0
Campania	0,2	25,0	30,0	44,8	0,0	100,0	23,0
Puglia	5,1	37,8	33,7	22,4	0,9	100,0	21,8
Basilicata	8,6	42,7	32,0	16,1	0,7	100,0	21,3
Calabria	<i>dati non pervenuti</i>						
Sicilia**	14,8	31,8	27,2	25,2	0,9	100,0	21,4
Sardegna	0,7	21,3	34,7	43,4	0,0	100,0	23,1
Nord-Ovest	8,1	42,1	31,7	18,0	0,1	100,0	21,3
Nord-Est	13,1	53,8	27,3	5,8	0,0	100,0	20,4
Centro	3,2	38,1	36,3	22,2	0,2	100,0	21,9
Sud e Isole	5,8	33,4	32,5	27,6	0,5	100,0	21,9
Italia	8,6	43,9	31,1	16,2	0,2	100,0	21,2

(*) Per il calcolo dell'età media è stato considerato il valore centrale delle classi 18-21, 22-24, e 25 per l'ultima classe aperta

(**) Dati parziali, riferiti solo ad alcune Province

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

anni e più fa registrare, invece, un aumento di tre punti percentuali nel 2005 rispetto al 2004; si tratta di un aumento contenuto, considerato che la piena implementazione dell'apprendistato professionalizzante consentirà di assumere giovani fino a 29 anni di età, che si spiega con il ritardo con cui si sta procedendo all'implementazione della nuova forma contrattuale (cfr. capitoli 5 e 6).

A chiudere l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'apprendistato desumibili dai dati regionali c'è la distribuzione percentuale degli occupati per titolo di studio, calcolata escludendo dalla somma al denominatore gli individui di cui non si conosce il livello di scolarizzazione. La distribuzione percentuale della tabella 10 evidenzia quali sono i target principali dell'apprendistato in termini di livelli di istruzione nelle diverse regioni.

Prima dell'analisi è necessaria una premessa sulla qualità dell'informazione. A livello nazionale le non risposte ammontano al 20% (ultima colonna tabella 10). In alcune regioni la quota di tali *missing* supera il 30, il 40 e in un caso addirittura il 60%. Inoltre si ricorda che per gli apprendisti è stato più volte riscontrato un fenomeno di sottostima del titolo di studio.

A livello nazionale la distribuzione per titolo di studio degli apprendisti vede una maggioranza assoluta di giovani con al massimo la licenza media (57,8%); di contro, quelli con diploma di scuola secondaria superiore sono meno del 30%. Pertanto, l'apprendistato sembra ancora legato allo stereotipo tradizionale di essere un contratto rivolto soprattutto a giovani in cerca di una prima qualificazione. Non ci sarebbe ancora molto spazio, in base a tali dati, per i nuovi target di utenza dell'apprendistato, ossia giovani fino a 29 anni con titoli di studio alti. Il 6,9% registrato a livello nazionale di apprendisti con al massimo la licenza elementare risulta determinato da alcune regioni che mostrano una chiara propensione ad utilizzare il contratto di apprendistato per giovani con bassissimo livello di scolarizzazione: si tratta in primo luogo della Lombardia con il 16,7% degli apprendisti regionali, dell'Umbria con il 20,8% e dell'Abruzzo con il 14,3%. Altre regioni presentano invece valori percentuali di apprendisti che posseggono al massimo la licenza elementare prossimi allo zero: Molise, Basilicata, Campania. Gli apprendisti con licenza media sono la maggioranza in molte regioni, e in alcuni casi si superano percentuali del 70%: Friuli Venezia Giulia, Molise, Puglia, Basilicata e Sardegna. Le regioni ove sono coinvolti, in percentuale, più individui con qualifica professionale sono il Piemonte (8,9%), la Provincia Autonoma di Trento (10,2%), l'Umbria (9,8%). Tra i diplomati spicca la Campania che su tale livello di scolarizzazione concentra il 71,1% di tutti gli apprendisti della regione. Per un'ulteriore analisi della distribuzione regionale degli apprendisti per titolo di studio si procede ad un confronto con la distribuzione degli occupati 15-24-enni per titolo di studio. La differenza tra le due distribuzioni percentuali mette in evidenza i target prioritari dell'apprendistato al netto dei differenti tassi di occupazione dei giovani 15-24 con diverso titolo di studio: un valore positivo indica una propensione dell'apprendistato per determinati livelli di scolarizzazione rispetto alla distribuzione degli occupati.

Tabella 10
Distribuzione
degli apprendisti
per regione e per
titolo di studio -
Valori
percentuali* -
anno 2005

Regioni	Nessun titolo e licenza elementare	Licenza media	Qualifica prof.	Diploma	Laurea o diploma laurea	Totale	n.d.**
Piemonte	4,7	58,2	8,9	27,2	1,0	100,0	43,1
Valle d'Aosta	7,0	47,3	4,3	39,5	1,9	100,0	65,7
Lombardia	16,7	49,0	6,7	27,2	0,4	100,0	3,7
Prov. Bolzano	<i>dati non pervenuti</i>						
Prov. Trento	8,3	49,2	10,2	30,8	1,5	100,0	0,0
Veneto	4,1	53,6	7,8	31,7	2,9	100,0	28,5
Friuli Venezia Giulia	2,5	76,8	5,9	14,3	0,6	100,0	37,5
Liguria	2,6	64,5	3,6	27,8	1,6	100,0	14,6
Emilia Romagna	2,1	62,2	3,2	31,5	1,0	100,0	23,6
Toscana	3,1	54,8	5,0	36,2	0,8	100,0	35,0
Umbria	*** 20,8	29,3	9,8	39,1	0,9	100,0	1,3
Marche	3,1	58,0	4,3	33,4	1,1	100,0	29,4
Lazio	<i>dati non pervenuti</i>						
Abruzzo	14,3	50,4	3,3	31,2	0,7	100,0	13,2
Molise	0,0	70,5	1,0	28,1	0,4	100,0	1,4
Campania	0,5	24,1	1,6	71,1	2,8	100,0	2,5
Puglia	-	81,4	2,0	16,2	0,4	100,0	7,3
Basilicata	0,4	84,3	0,0	15,1	0,2	100,0	0,2
Calabria	<i>dati non pervenuti</i>						
Sicilia	2,0	69,4	4,8	23,1	0,8	100,0	6,1
Sardegna	1,0	77,8	3,4	17,4	0,4	100,0	11,4
	<i>dati non pervenuti</i>						
Nord-Ovest	12,9	52,4	6,8	27,2	0,7	100,0	16,5
Nord-Est	3,2	58,8	5,5	30,7	1,8	100,0	25,5
Centro	5,9	51,7	5,6	35,8	1,0	100,0	29,3
Sud e Isole	2,0	71,3	2,7	23,4	0,7	100,0	7,8
Italia	6,9	57,8	5,5	28,8	1,0	100,0	20,0

(*) Le quote percentuali sono state calcolate escludendo nella somma al denominatore le mancate risposte

(**) Valori percentuali calcolati sul totale degli apprendisti occupati risultante dai dati regionali

(***) Comprende anche gli apprendisti per i quali il titolo di studio risulta non dichiarato

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Il calcolo mette in evidenza alcune incoerenze, dal momento che in alcune regioni risulta un numero (in valore assoluto) di apprendisti con un determinato titolo di studio più alto del numero di occupati di pari titolo; in particolare, tale criticità si riscontra per la classe nessun titolo di studio o licenza elementare e per quella della licenza media (cfr. tabella 11). I casi per i quali il rapporto percentuale degli apprendisti sugli occupati giovani supera cento, evidenziati in grassetto nella successiva tabella 11, sono stati esclusi dall'analisi e dai grafici. Al netto di "errori" legati alla diversa fonte utilizzata (dati regionali e dati Istat) e al fatto che una quota di apprendisti ha più di 24 anni, tali valori confermano un diffuso fenomeno di sottostima dei livelli di istruzione degli occupati in apprendistato.

I seguenti grafici n. 4, 5 e 6 illustrano la differenza tra la distribuzione per titolo di studio degli occupati in apprendistato rispetto alla stessa distribuzione del totale degli occupati 15-24enni per le tre macro aree del Paese.

Il grafico 4 esamina le regioni del nord. Come anticipato, per alcune regioni la serie di valori non è completa. Tra le diverse distribuzioni spicca quella relativa al Friuli Venezia Giulia che indica una propensione più alta delle altre regioni a coinvolgere nell'apprendistato giovani con al più licenza media, mentre una quota minore di diplomati è occupata con contratto di apprendistato. La Valle d'Aosta, al contrario, segna la più alta propensione ad inserire i diplomati con contratto di apprendistato rispetto alle altre regioni del nord, e analizzando l'andamento quasi costante intorno all'asse delle ascisse risulta che il contratto di apprendistato è piuttosto uniformemente utilizzato, con poca variabilità rispetto al titolo di studio.

Le regioni del centro hanno comportamenti simili rispetto all'utilizzo del contratto di apprendistato, che è rivolto principalmente a giovani occupati con la licenza media (cfr. grafico 5). Le regioni del mezzogiorno presentano andamenti simili a quelle del centro, con elevate percentuali di apprendisti tra coloro che hanno la licenza media e basse quote tra chi possiede un diploma di scuola secondaria. Le intensità maggiori si hanno per Puglia, Basilicata e Molise. La Campania invece sembra favorire i diplomati nell'utilizzo dell'apprendistato (cfr. grafico 6).

In generale, confrontando l'andamento dei tre grafici risulta che mentre nelle regioni settentrionali l'apprendistato è mediamente più utilizzato per l'assunzione di giovani con bassi titoli di studio e in particolare con licenza media, nel Mezzogiorno l'andamento si inverte: le imprese ricorrono maggiormente al contratto di apprendistato per l'assunzione di diplomati.

Tabella 11 Distribuzione degli apprendisti e della popolazione occupata di 15-24 anni per livello di scolarizzazione (Val. assoluti e rapporto percentuale apprendisti/occupati, anno 2005)

	al max lic. Elementare			Licenza media			Qualifica professionale			Diploma			Laurea		
	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%
Piemonte	1.477	2.049	72	18.472	43.171	43	2.825	21.609	13	8.625	55.382	16	313	3.440	9
Valle d'Aosta	52	122	43	351	1501	23	32	335	10	293	1.301	23	14	159	9
Lombardia	19.525	4.447	439	57.449	112.372	51	7.850	45.416	17	31.860	131.655	24	491	12.383	4
Prov. Bolzano	0	238	0	0	13.046	0	0	2.329	0	0	6.873	0	0	297	0
Prov. Trento	584	70	838	3.464	4.323	80	720	5.215	14	2.171	6.274	35	106	647	16
Veneto	2.205	1.167	189	29.077	51.573	56	4.233	30.606	14	17.193	72.561	24	1.554	4.629	34
Friuli V. Giulia	159	783	20	4.970	8.226	60	383	4.936	8	925	16.625	6	38	1.741	2
Liguria	446	595	75	11.165	10.095	111	624	2.577	24	4.813	16.896	28	269	935	29
Emilia Romagna	1.427	2.588	55	42.482	37.152	114	2.206	11.347	19	21.508	62.340	35	695	5.241	13
Toscana	1.013	1.693	60	18.143	30.012	60	1.669	4.179	40	11.985	50.052	24	280	1.167	24
Umbria	2.139	110	1.948	3.009	7.991	38	1.010	2.099	48	4.022	14.143	28	97	761	13
Marche	633	1.714	37	11.839	15.679	76	878	4.008	22	6.819	21.642	32	230	955	24
Lazio	0	483	0	0	34.891	0	0	8.531	0	0	70.134	0	0	2.297	0
Abruzzo	1.319	481	274	4.636	12.423	37	301	1.748	17	2.873	15.233	19	67	638	11
Molise	0	40	0	1.493	2.290	65	21	293	7	595	3.542	17	8	147	5
Campania	32	7.319	0	1.576	61.175	3	104	5.698	2	4.646	57.900	8	180	1.822	10
Puglia	0	2.541	0	30.938	49.759	62	770	4.289	18	6.145	44.190	14	156	1.157	14
Basilicata	14	95	15	2.773	4.422	63	0	594	0	496	6.237	8	6	221	3

segue

Tabella 11
Distribuzione degli apprendisti e della popolazione occupata di 15-24 anni per livello di scolarizzazione (Val. assoluti e rapporto percentuale apprendisti/occupati, anno 2005)

segue
Tabella 11
 Distribuzione
 degli apprendisti
 e della
 popolazione
 occupata di 15-
 24 anni per
 livello di
 scolarizzazione
 (Val. assoluti e
 rapporto
 percentuale
 apprendisti/occupati,
 anno 2005)

segue **Tabella 11** Distribuzione degli apprendisti e della popolazione occupata di 15-24 anni per livello di scolarizzazione (Val. assoluti e rapporto percentuale apprendisti/occupati, anno 2005)

	al max lic. Elementare			Licenza media			Qualifica professionale			Diploma			Laurea		
	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%	Apprend	Occup.	Rapp%	Occup.	Rapp%	
Calabria	0	941	0	0	12.000	0	0	1.250	0	0	17.250	0	0	1.663	0
Sicilia	248	4.380	6	8.723	48.693	18	602	3.158	19	2.901	44.505	7	96	1.060	9
Sardegna	156	2.010	8	11.590	26.497	44	508	1.431	36	2.588	15.360	17	57	379	15
Italia	31.428	33.864	93	262.151	587.292	45	24.736	161.648	15	130.457	730.095	18	4.657	41.738	11

Fonte: elaborazione Istat su dati Istat (ROFL, Media 2005) e regionali

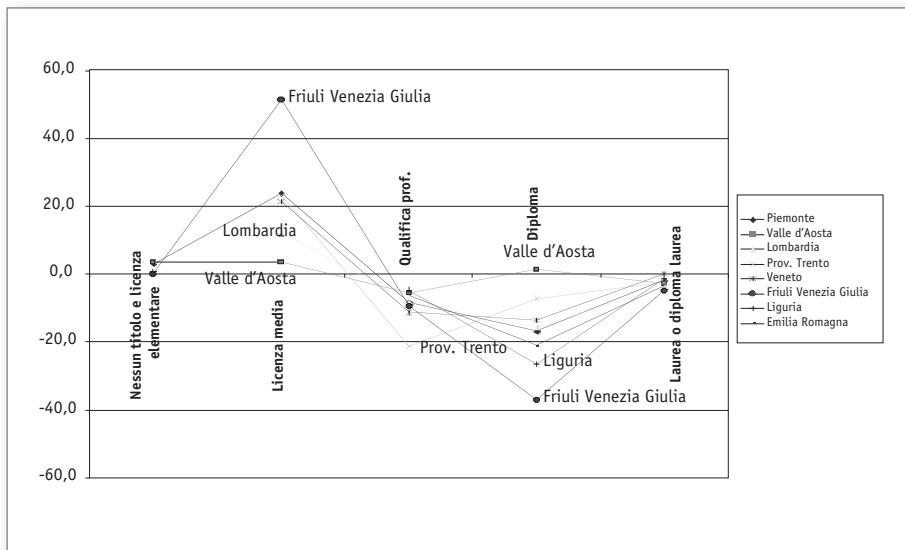


Grafico 4
Differenza tra la distribuzione regionale percentuale per titolo di studio degli occupati in apprendistato rispetto alla distribuzione regionale percentuale degli occupati 15-24-enni - Nord Italia

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat e regionali

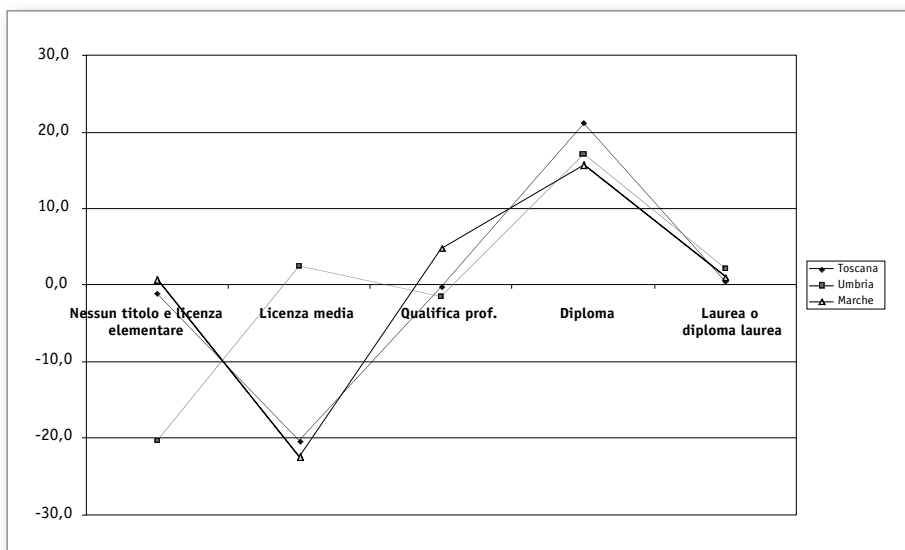
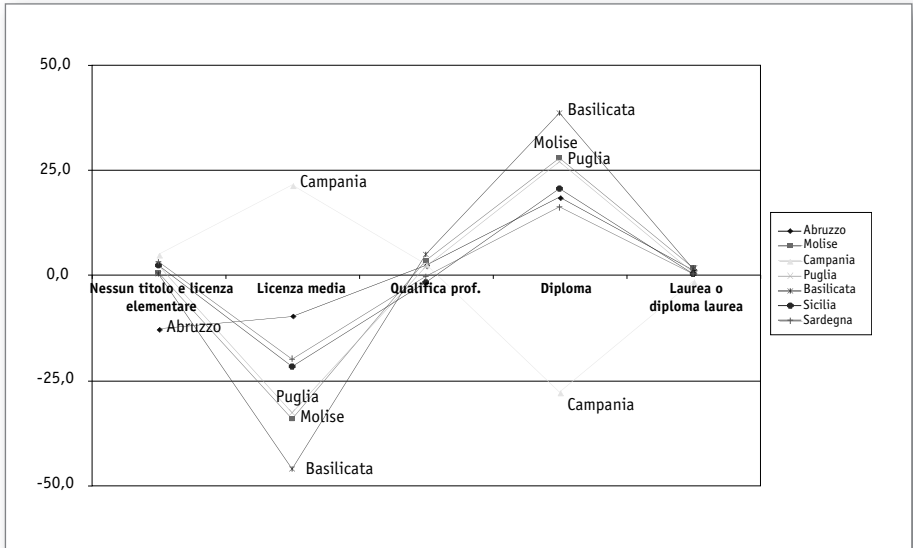


Grafico 5
Differenza tra la distribuzione regionale percentuale per titolo di studio degli occupati in apprendistato rispetto alla distribuzione regionale percentuale degli occupati 15-24-enni - Centro Italia

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat e regionali

Grafico 6
 Differenza tra la distribuzione regionale percentuale per titolo di studio degli occupati in apprendistato rispetto alla distribuzione regionale percentuale degli occupati 15-24-enni - Sud e Isole



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat e regionali

capitolo 2

LA FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO NEL 2005

2.1 I NUMERI DELL'OFFERTA FORMATIVA

Nel 2005 le attività di formazione esterna all'impresa hanno coinvolto 114.073 apprendisti¹², pari al 20,0% del totale dei giovani occupati con contratto di apprendistato¹³ (cfr tab. 12). Nell'anno di riferimento per il presente monitoraggio, quindi, gli apprendisti coinvolti in attività formative sono stati circa uno su cinque, facendo registrare un calo significativo rispetto al dato dello scorso anno (24,8% nel 2004); si rileva invece un aumento del numero di apprendisti che portano a termine il percorso formativo annuo, passando dal 68,5% del 2004 al 72,6% del 2005, segno di una maggiore tenuta dei percorsi.

La tabella 12 evidenzia che alcune Regioni non hanno avviato attività formative per apprendisti nel corso del 2005, talora perché impegnate nel lavoro di revisione del sistema per la regolamentazione del nuovo apprendistato: si tratta di Valle d'Aosta, Basilicata e Lazio. Altre Regioni, che pure hanno definito la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante nel corso dell'anno 2005, hanno invece mantenuto il volume dell'offerta formativa degli anni precedenti.

L'offerta formativa realizzata nel 2005 e i dati sulla relativa partecipazione fanno quasi esclusivamente riferimento all'apprendistato ex l. 196/97. Infatti, le prime regolamentazioni regionali hanno consentito l'avvio delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante a partire da aprile 2005 (Toscana e Veneto); tuttavia, l'attuazione dell'offerta di formazione e, più in generale, del sistema di interventi per l'apprendistato hanno richiesto tempi molto più lunghi.

12 Il dato corrisponde al numero di apprendisti che hanno partecipato, almeno in parte, agli interventi di formazione esterna; i contatti necessari ad ottenere un dato numero di iscrizioni sono più numerosi.

13 Il dato relativo agli apprendisti occupati è calcolato sulla base dei dati INPS (media apprendisti occupati fra gennaio e agosto 2005; dati estratti a settembre 2006); nel calcolare la percentuale degli apprendisti coinvolti in formazione rispetto a quelli occupati, al denominatore sono state considerate le sole Regioni che hanno fornito informazioni rispetto al numero di apprendisti inseriti in formazione per il 2005.

2.1 I numeri dell'offerta formativa

I dati presentati riguardano solo la formazione organizzata e gestita dalle amministrazioni pubbliche. Già nel corso del 2005 sono state avviate sperimentazioni su singoli settori (generalmente quelli che - come il terziario - hanno definito per primi una regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante) e con la legge n. 80/2005 è stato consentito alle imprese di assumere apprendisti curandone la formazione. Tali iniziative dovrebbero aver determinato un numero ulteriore di apprendisti inseriti in interventi di formazione a cura delle imprese e da queste finanziati, numero aggiuntivo rispetto ai 114.000 circa coinvolti negli interventi promossi dalle Regioni. Su tale attività ulteriore di formazione al momento non risultano indagini o monitoraggi che consentano di quantificare il fenomeno in termini di numero di apprendisti.

Per quanto attiene al numero di imprese che hanno dichiarato capacità formativa interna, invece, le informazioni inviate da alcune Regioni consentono di iniziare a inquadrare il fenomeno. In Veneto 592 imprese si sono accreditate per effettuare la formazione di base all'interno e 662 per la formazione professionalizzante; in Liguria sono 456 le aziende che possono trasferire tutte le competenze professionalizzanti internamente e 114 quelle che lo possono fare parzialmente. Il fenomeno si ridimensiona nelle Marche dove il numero di aziende con capacità formativa risulta ancora modesto (41), in parte a causa del mancato possesso da parte delle imprese del requisito obbligatorio che prevede per il tutor aziendale la frequenza di corsi di formazione della durata minima di 12 ore; nella Regione risultano inoltre accreditate nella macrotipologia formazione continua (DGR 976/2005) due imprese, che possono svolgere l'intera formazione formale all'interno. La Regione Abruzzo ha invece fornito dati parziali, che registrano 22 imprese accreditate per le competenze di base e 34 per i contenuti professionalizzanti.

Tabella 12
Indicatori
sull'attività di
formazione per
apprendisti
realizzata
nell'anno 2005.
Valori assoluti e
percentuali

Regioni	corsi/ percorsi realizzati	apprendisti iscritti	apprendisti che hanno terminato	% appr coinvolti/ occupati*	% appr che hanno terminato
Piemonte	3.329	36.068	35.266	79,4%	97,8%
Valle d'Aosta	0	0	0	-	-
Lombardia	1.138	15.954	12.028	16,0%	75,4%
Prov. Bolzano	304	4.054	** 1.190	83,3%	29,4%
Prov. Trento	57	880	611	10,4%	69,4%
Veneto	911	11.406	9.066	16,6%	79,5%
Friuli Venezia Giulia	*** 12.576	12.576	4.588	98,9%	36,5%
Liguria	95	1.536	64	8,4%	4,2%
Emilia Romagna	1.463	13.368	8.566	24,1%	64,1%
Toscana	5.678	5.678	2.593	12,3%	45,7%
Umbria	28	484	238	3,4%	49,2%
Marche	2.560	6.919	4.749	27,0%	68,6%
Lazio	0	0	0	-	-
Abruzzo	96	1.214	689	8,5%	56,8%
Molise	124	355	321	17,5%	90,4%
Campania	12	1.442	1.307	7,1%	90,6%
Puglia	87	1.390	988	3,8%	71,1%
Basilicata	0	0	0	-	-
Calabria	n.p.	n.p.	n.p.	-	-
Sicilia	20	282	219	1,0%	77,7%
Sardegna	65	467	324	3,5%	69,4%
Nord-Ovest	4.562	53.558	47.358	32,4%	88,4%
Nord-Est	15.311	42.284	24.021	28,1%	56,8%
Centro	8.266	13.081	7.580	10,3%	57,9%
Sud e Isole	404	5.150	3.848	4,3%	74,7%
Italia	28.543	114.073	82.807	20,0%	72,6%

(*) I dati sull'occupazione sono quelli INPS della media gennaio-agosto 2005; 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

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

(***) Si tratta di percorsi individuali

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS

L'analisi per macro area geografica dei dati in tabella 12 evidenzia come il Nord-Ovest sia la sola area a presentare un tasso superiore alla media nazionale, sia in termini di rapporto fra apprendisti formati e occupati (32,4% contro il 20,0%), sia rispetto alla percentuale di apprendisti che porta a termine il percorso formativo (88,4% contro il 72,6%). Tale performance va attribuita in gran parte ai risultati del Piemonte, che nel corso del 2005 è riuscito a coinvolgere in formazione 80 apprendisti su 100; la quasi totalità di questi ha concluso il percorso di formazione. I risultati eccellenti del Piemonte sono frutto della scelta di mettere a regime la formazione per l'apprendistato, articolandola su un modello elaborato e avviato nel 2002, che ha comportato un significativo impegno di risorse regionali. Da ultimo, l'inserimento nel sistema di elementi di premialità e penalità rivolti alle strutture formative è riuscito a migliorarne l'offerta.

Di contro la Lombardia, prima regione in Italia per numero di apprendisti occupati, non raggiunge la media nazionale attestandosi sul 16,0% di apprendisti coinvolti in formazione. Pur potendo contare su una rete ampia di strutture formative in un sistema che opera continuamente da alcuni anni su tale segmento formativo, la Regione destina alla formazione per l'apprendistato solo le risorse provenienti dallo Stato; tali risorse non consentono di superare la percentuale indicata di coinvolgimento dell'utenza. Al di sopra della media nazionale per la Lombardia è invece il numero di apprendisti che portano a termine i percorsi formativi.

Ancora, tra le regioni nord-occidentali si segnala il dato della Liguria. Nel 2005 il sistema è stato ristrutturato in seguito all'implementazione del nuovo modello di formazione per l'apprendistato professionalizzante. La definizione e poi l'avvio di una sperimentazione gestita dalla Regione hanno fermato l'attività formativa consolidata a gestione provinciale. Di conseguenza, la percentuale di apprendisti coinvolti in attività formative nel 2005 per la Liguria risulta molto contenuta. Nell'area del Nord-Est il rapporto fra apprendisti formati ed occupati resta superiore alla media nazionale. In quest'area un gruppo più numeroso di amministrazioni, rispetto al Nord Ovest, supera la media nazionale.

Particolarmente significativo è il caso del Friuli Venezia Giulia, che quest'anno è riuscito ad impegnare in attività formative pressoché tutti gli apprendisti occupati. Il Friuli Venezia Giulia può infatti contare, oltre che su di un significativo investimento di risorse regionali, su un modello organizzativo¹⁴ che consente di coprire capillarmente l'intero territorio e di rispondere, attraverso un catalogo dell'offerta formativa, alla quasi totalità delle esigenze formative. Pure se con valori decisamente più modesti, anche l'Emilia Romagna registra una percentuale di apprendisti coinvolti in formazione superiore a quella media nazionale (24,1%), mentre la Regione Veneto quest'anno è riuscita ad inserire in percorsi formativi meno di 17 apprendisti su 100.

¹⁴ Il Friuli Venezia Giulia ha messo a regime la formazione per l'apprendistato a partire dal 2000.

Nell'area nord-orientale ricade anche la Provincia di Bolzano che, grazie ad un sistema di offerta per l'apprendistato consolidato negli anni, mantiene un alto tasso di coinvolgimento degli apprendisti nella formazione esterna (83,3%). Infatti, a partire dalla legge provinciale del 1955, Bolzano ha costruito un sistema di formazione per apprendisti che prevede l'obbligo di formazione per tutti gli occupati con questa tipologia di contratto.

Sempre nell'area del Nord Est risulta invece inferiore alla media nazionale la percentuale di apprendisti che hanno terminato il percorso formativo annuale (56,8%). Questo dato sembrerebbe in contrasto con l'analisi precedente, che premiava la performance della Provincia di Bolzano e del Friuli Venezia Giulia in virtù del consolidamento del sistema di offerta per l'apprendistato. Infatti, entrambi i territori presentano valori relativi alla percentuale di apprendisti che hanno terminato i percorsi formativi molto al di sotto della media nazionale; al contrario, quelle regioni che nell'ambito dell'area presentano percentuali di coinvolgimento degli apprendisti nelle attività formative più ridotte, raggiungerebbero performance più elevate in termini di tenuta dei percorsi.

In realtà, proprio in ragione dell'estensione e del consolidamento dell'offerta per apprendisti la Provincia di Bolzano e il Friuli Venezia Giulia hanno comunicato il dato degli apprendisti che hanno completato l'intero percorso pluriennale di formazione previsto nell'ambito dell'apprendistato o lo hanno interrotto, e non solo il numero di quanti hanno terminato il percorso annuale di 120 ore.

Nell'area del Centro sia la percentuale di apprendisti coinvolti nelle attività formative che la quota di quanti hanno completato il percorso risultano significativamente inferiori alla media nazionale.

Tra le regioni del Centro Italia va segnalato che il Lazio non ha realizzato attività formative nel corso del 2005. Come si vedrà meglio in seguito (cfr tab. 13), è da qualche anno che nel Lazio non viene programmata alcuna attività formativa per apprendisti, anche se nel 2005 si è avviato il processo di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante che ha portato all'emanazione della legge regionale n. 9/2006. La messa a regime della legge regionale, dopo la definizione del relativo regolamento attuativo, dovrebbe riavviare il processo di costruzione del sistema di formazione per l'apprendistato.

La Regione del centro Italia con il miglior tasso di coinvolgimento di apprendisti è le Marche; 27 apprendisti su 100 vengono coinvolti in attività formative, che vengono concluse nel 68,6% dei casi. In effetti, pur impiegando solo le risorse nazionali, nel 2005 la Regione ha sostenuto uno sforzo significativo per utilizzare nella maniera più efficiente il finanziamento.

La Toscana, nonostante un sistema di formazione per l'apprendistato sviluppato negli anni, nel 2005 registra un numero piuttosto basso di apprendisti avviati in formazione (12,3%); infatti, i percorsi formativi attivati nel 2005 sono pari al 61,9% dei corsi programmati. Probabilmente l'introduzione di nuove norme regionali - a febbraio 2005 è stata emanata la legge regionale sull'apprendistato e poco dopo è stata definita la relativa regolamentazione - ha determinato un ral-

lentamento dell'attività delle Province per la necessità di rivedere il modello organizzativo.

Nella Regione Umbria solo la Provincia di Terni ha realizzato interventi formativi per apprendisti; per quanto attiene Perugia, la Provincia nel 2005 ha messo a bando le attività e individuato i soggetti attuatori di alcuni progetti di formazione esterna per apprendisti, ma gli interventi sono stati avviati solo nel 2006.

Nel Sud e nelle Isole il numero di apprendisti formati rispetto a quello degli occupati è il più basso d'Italia: solo 4 apprendisti su 100 vengono coinvolti in attività formative. Il dato mostra il perdurare di un ritardo significativo delle regioni del Mezzogiorno nel realizzare gli interventi per l'apprendistato. In qualche caso manca ancora una strategia operativa, e quindi le attività formative non vengono realizzate se non in misura residuale; in altre regioni la strategia, pur definita, non viene perseguita con continuità e il sistema non riesce a consolidarsi.

Compiendo un'analisi dettagliata a livello regionale, Sardegna e Puglia presentano un tasso di copertura dell'utenza molto basso (3,5% e 3,8%); la Campania riesce a coinvolgere in attività formative solo 7 apprendisti su 100, nonostante i tentativi di quest'ultima di consolidare un sistema di offerta basato sulla collaborazione con le parti sociali. Si discosta dalle altre regioni il Molise, che invece evidenzia una performance non trascurabile in termini di quota di apprendisti coinvolti nelle attività formative, performance conseguita grazie alla definizione e messa a regime del catalogo regionale dell'offerta. Anche se il numero dei partecipanti alle attività formative non è alto in termini percentuali, la quota di apprendisti che terminano i percorsi formativi nelle regioni del Sud e nelle Isole è superiore alla media nazionale.

La successiva tabella 13 presenta la serie storica dei partecipanti alla formazione per apprendisti dal 2001 al 2005, evidenziando gli andamenti di più lungo periodo dell'offerta formativa regionale.

Il dato complessivo nazionale mostra un'evoluzione costante, frutto dell'impegno delle Regioni nella costruzione di un sistema di formazione per l'apprendistato e per la messa a regime delle attività formative, che ha consentito un coinvolgimento progressivamente più ampio dell'utenza.

Il 2001 è il primo anno per il quale si può parlare di un'offerta formativa per l'apprendistato promossa dalle Regioni; gli interventi precedenti, infatti, erano stati realizzati nel quadro dei progetti sperimentali promossi dal Ministero del lavoro nel 1998. Dopo il boom del 2002, che ha fatto registrare un incremento del 66,8% nel numero di apprendisti coinvolti in formazione, nel 2003 la partecipazione è rimasta stazionaria: probabilmente la causa va individuata nel mancato stanziamento da parte dello Stato di risorse per l'apprendistato per questa annualità. Dal 2004 si è riattivato un processo di crescita che si protrae anche nel 2005; si tratta di una crescita limitata, percentualmente inferiore all'incremento del numero complessivo di occupati in apprendistato, per cui il tasso di copertura per il 2005 risulta inferiore a quello registrato nello scorso anno.

L'analisi per macro-area offre un quadro molto diversificato, ma più adeguato a cogliere le differenze territoriali.

Nell'area nord-occidentale il tasso di copertura mostra un incremento costante nel quinquennio in esame. Tale incremento si deve in particolare al Piemonte, per le ragioni esaminate in precedenza, e alla Lombardia dove, dopo un calo sostanziale nel 2003, la crescita degli ultimi due anni ha riportato il volume dell'offerta pressoché alla performance del 2002. Per quanto riguarda la Liguria, dopo un trend positivo fino al 2004, il calo registrato nel 2005 è attribuibile all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante, come evidenziato in precedenza. L'area nord-orientale registra un progressivo calo del numero di apprendisti in formazione a partire dal 2003; tale decremento si riverbera anche sul tasso di copertura. La diminuzione del numero di apprendisti coinvolti in attività formative interessa in primo luogo l'Emilia Romagna, regione in cui il numero di apprendisti in formazione fra il 2002 ed il 2005 si riduce di circa 18.000 unità. Infatti, la Regione in un primo momento aveva deciso di mettere a regime la formazione per tutti gli apprendisti; probabilmente a causa dell'ingente impegno finanziario necessario sul POR, la Regione ha progressivamente ridimensionato l'offerta. Come si vedrà meglio in seguito, la nuova regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante sancisce un impegno dell'amministrazione nel sistema di formazione per tale utenza limitato all'utilizzo delle risorse attribuite dal governo centrale.

Accanto all'Emilia Romagna, anche il Veneto e le due Province autonome di Bolzano e Trento fanno registrare un trend decrescente nell'ultimo triennio; in questi territori, però, il ridimensionamento dell'offerta è generalmente tanto contenuto, da non incidere in maniera significativa sul tasso di copertura dell'utenza.

Tabella 13
Apprendisti coinvolti in formazione, incrementi sull'anno precedente, apprendisti formati sul totale degli apprendisti occupati per Regione e macro area - anni 2001-2005 (valori assoluti e %)

Regioni	Apprendisti coinvolti in formazione					Incr. % su anno precedente					% appr. formati/occ.*				
	2001	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006	
Piemonte	8.499	15.726	17.596	24.211	36.068	85,0	11,9	37,6	49,0	40,0	51,8	79,4			
Valle d'Aosta	53	544	671	n.d.	0	926,4	23,3	-	-	39,1	-	0,0			
Lombardia	8.131	15.387	8.825	12.460	15.954	89,2	-42,6	41,2	28,0	9,9	12,5	16,0			
Prov. Bolzano	4.576	4.374	4.377	4.429	4.054	-4,4	0,1	1,2	-8,5	87,1	86,7	83,3			
Prov. Trento	756	1.060	1.103	815	880	40,2	4,1	-26,1	8,0	14,5	9,8	10,4			
Veneto	6.000	9.910	12.981	12.967	11.406	65,2	31,0	-0,1	-12,0	19,1	18,3	16,6			
Friuli Venezia Giulia	3.347	7.268	7.009	7.941	12.576	117,1	-3,6	13,3	58,4	55,8	61,5	98,9			
Liguria	1.055	1.260	2.155	6.554	1.536	19,4	71,0	204,1	-76,6	13,5	36,3	8,4			
Emilia Romagna	8.800	31.376	26.758	20.491	13.368	256,5	-14,7	-23,4	-34,8	51,4	37,6	24,1			
Toscana	8.973	5.108	8.199	8.741	5.678	-43,1	60,5	6,6	-35,0	19,0	18,7	12,3			
Umbria	624	671	731	1.319	484	7,5	8,9	80,4	-63,3	6,0	9,5	3,4			
Marche	3.174	470	829	3.961	6.919	-85,2	76,4	377,8	74,7	3,5	15,3	27,0			
Lazio	1.272	553	0	0	0	-56,5	-	-	-	0,0	0,0	-			
Abruzzo	2.008	n.d.	1.750	963	1.214	-	-	-45,0	26,1	15,3	7,1	8,5			
Molise	436	22	292	489	355	-95,0	1227,3	67,5	-27,4	19,0	24,5	17,5			
Campania	318	2.010	2.216	1.533	1.442	532,1	10,2	-30,8	-5,9	16,0	8,2	7,1			
Puglia	n.d.	0	0	n.d.	1.390	-	-	-	-	0,0	-	3,8			
Basilicata	130	352	199	229	0	170,8	-43,5	15,1	-	10,2	8,4	-			

segue

segue **Tabella 13** Apprendisti coinvolti in formazione, incrementi sull'anno precedente, apprendisti formati sul totale degli apprendisti occupati per Regione e macro area - anni 2001-2005 (valori assoluti e %)

Regioni	Apprendisti coinvolti in formazione					Incr. % su anno precedente					% appr. formati/occ.*		
	2001	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2003	2004	2005	
Calabria	n.d.	n.d.	1.046	n.d.	n.d.	-	-	-	-	21,1	-	-	
Sicilia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	282	-	-	-	-	-	-	1,0	
Sardegna	180	1.215	870	268	467	575,0	-28,4	-69,2	74,3	9,6	2,3	3,5	
Nord-Ovest	17.738	32.917	29.247	43.225	53.558	85,6	-11,1	47,8	23,9	19,4	26,0	32,4	
Nord-Est	23.479	53.988	52.228	46.643	42.284	129,9	-3,3	-10,7	-9,3	36,0	30,7	28,1	
Centro	14.043	6.802	9.759	14.021	13.081	-51,6	43,5	43,7	-6,7	9,1	11,2	10,3	
Sud e Isole	3.072	3.599	6.373	3.482	5.150	17,2	77,1	-45,4	47,9	6,8	2,9	4,1	
Italia	58.332	97.306	97.607	107.371	114.073	66,8	0,3	10,0	6,2	19,6	19,1	20,0	

(*) Valori calcolati sulla base dei dati definitivi sull'occupazione in apprendistato nel 2003 e nel 2004; per il 2005 sono considerati i dati provvisori della media gennaio-agosto
Fonte: elaborazioni Istat su dati regionali e dati Inps

segue
Tabella 13
Apprendisti coinvolti in formazione, incrementi sull'anno precedente, apprendisti formati sul totale degli apprendisti occupati per Regione e macro area - anni 2001-2005 (valori assoluti e %)

Nell'ambito del Nord Est, il Friuli Venezia Giulia è l'unica regione a mostrare un deciso e costante incremento nel numero di apprendisti formati, che ha permesso di raggiungere un tasso di copertura pari al totale degli occupati nel 2005; se si pensa che solo nel 2003 questa regione riusciva a coprire poco più della metà degli apprendisti occupati, si comprende quanto impegno sia stato profuso per raggiungere in tempi così rapidi tale risultato.

Nel Centro Italia, dopo un costante incremento del numero di apprendisti coinvolti in formazione registrato fino al 2004, nel 2005 si registra un calo del 6,7% rispetto all'anno precedente. Il decremento nel volume dell'offerta formativa interessa la Toscana e l'Umbria. In generale, l'offerta formativa non è mai riuscita a coinvolgere un volume di utenza significativo rispetto all'area settentrionale e la performance a livello di macro-area è ulteriormente penalizzata dalla mancanza di programmazione nella Regione Lazio.

Per quanto riguarda il Mezzogiorno, l'analisi dei dati sul quinquennio mette in rilievo in primo luogo l'andamento discontinuo di un'offerta comunque di modeste dimensioni; successivamente, l'esame dei trend per le singole regioni fa risaltare le numerose assenze e la discontinuità con cui le amministrazioni programmano interventi formativi per gli apprendisti.

La tabella 14 confronta i dati relativi alla programmazione dell'offerta formativa per il 2006 con quelli di realizzazione del 2005.

Come sottolineato in precedenza, nell'anno 2005 alcune Regioni hanno regolamentato l'apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 276/03 dando avvio alle prime assunzioni. Per quanto riguarda la formazione, la nuova tipologia di contratto prevede la possibilità di realizzare tutta o parte della formazione formale all'interno dell'impresa. Generalmente le Regioni hanno regolamentato tale possibilità, circoscrivendola ad imprese in possesso di particolari requisiti e spesso limitandola all'erogazione delle competenze tecnico-professionali. Quindi, nella programmazione dell'offerta formativa per il 2006, alcune Regioni hanno introdotto la distinzione fra percorsi per apprendisti assunti sulla base della l. 196/97, ovvero assunti in settori nei quali non è stato ancora rinnovato il CCNL, e percorsi per apprendisti professionalizzanti ex D.Lgs. 276/03: per i primi sono sempre obbligatorie 120 ore di formazione esterna, mentre per gli apprendisti professionalizzanti l'obbligo formativo esterno può essere molto inferiore, in relazione alle caratteristiche dell'impresa (cfr. capitolo 5).

Anche in conseguenza di questa doppia modalità formativa, si ipotizza un incremento medio nazionale dell'offerta pari al 23,4%, da attribuire per circa un quarto alla programmazione delle attività formative ex D.Lgs. 276/03. Tale aumento dovrebbe interessare in particolare le regioni meridionali, impegnate in un lavoro costante ampliamento dell'offerta formativa, che nel prossimo anno dovrebbe triplicarsi anche grazie alla disponibilità di risorse non utilizzate negli anni passati. Più contenute le previsioni delle restanti aree che vedono un aumento della programmazione formativa ancora piuttosto alto al Centro (63,7%), mentre uno sco-

stamento più lieve nell'area nord-orientale (33,1%). Le Regioni del Nord Ovest ipotizzano invece una diminuzione del numero di apprendisti da coinvolgere in percorsi formativi, che interessa in particolar modo la Lombardia (-51,4%) che però ha comunicato solo un dato parziale.

Le Regioni che dichiarano di programmare per il 2006 attività formative per apprendisti assunti sulla base del D.Lgs. n. 276/03 sono solo otto; quasi tutte sono Regioni che già nel corso del 2005 hanno definito la regolamentazione e reso operativo l'apprendistato professionalizzante, anche nell'ambito di sperimentazioni; ognuna destina all'organizzazione di tali percorsi almeno la metà della formazione programmata (ad eccezione del Molise, che prevede una programmazione di tali attività decisamente più bassa). La Regione che percentualmente destina il più alto numero di attività programmate ai percorsi per apprendisti professionalizzanti è l'Abruzzo (72,4%), seguito da Toscana (62,7%) e Liguria (61,1%).

Tabella 14
Attività di
formazione
realizzate nel
2005 e
programmate nel
2006 per
Regione:
apprendisti
coinvolti e da
coinvolgere (v.a.)
e incremento %

Regioni	Realizzato 2005	Totale programmato 2006		incr. % pro- grammato 2006/ realiz- zato 2005
			di cui per D.Lgs. 276/03	
Piemonte	36.068	28.000	-	-22,4%
Valle d'Aosta	0	1.000	-	-
Lombardia*	15.954	7.749	-	-51,4%
Prov. Bolzano	4.054	4.070	-	0,4%
Prov. Trento	880	1.700	-	93,2%
Veneto	11.406	18.500	-	62,2%
Friuli Venezia Giulia	12.576	10.000	5.000	-20,5%
Liguria	1.536	11.044	6.748	619,0%
Emilia Romagna	13.368	22.000	10.000	64,6%
Toscana	5.678	12.200	7.650	114,9%
Umbria	484	2.962	132	512,0%
Marche	6.919	6.257	-	-9,6%
Lazio	0	-	-	-
Abruzzo	1.214	5.019	3.663	313,4%
Molise	355	640	140	80,3%
Campania	1.442	2.850	-	97,6%
Puglia	1.390	3.700	-	166,2%
Basilicata	0	0	-	-
Calabria	n.p.	n.p.	n.p.	-
Sicilia*	282	1.250	709	343,3%
Sardegna	467	1.794	-	284,2%
Nord-Ovest	53.558	47.793	6.748	-10,8%
Nord-Est	42.284	56.270	15.000	33,1%
Centro	13.081	21.419	7.782	63,7%
Sud e Isole	5.150	15.253	4.512	196,2%
Italia	114.073	140.735	34.042	23,4%

(*) Dato parziale

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

2.2 GLI INTERVENTI FORMATIVI PER I TUTOR AZIENDALI E GLI ALTRI OPERATORI

Con l'emanazione del Decreto del Ministero del lavoro n. 22/2000 è stata disposta l'attuazione di interventi formativi rivolti a tutor aziendali. Tali percorsi, della durata minima di otto ore, sono stati organizzati nelle varie Regioni e Province in misura crescente negli anni, fino a divenire un vero e proprio canale di formazione autonomo.

Nel corso del 2005, 46.938 tutor aziendali hanno partecipato ad interventi di formazione; pertanto, il rapporto fra tutor aziendali e apprendisti coinvolti in attività formative è di 1:2, ossia il numero di tutor aziendali che hanno partecipato a tali interventi è all'incirca la metà del numero di apprendisti formativi. Si tratta di un risultato molto buono se si considera che ogni tutor può affiancare fino a cinque apprendisti. Inoltre, anche se il D.M. 22/2000 prevede che per ogni apprendista che entra in formazione preventivamente venga formato il tutor aziendale, molto difficilmente si riesce a far rispettare tale obbligo, anche per la mancanza di una relativa sanzione.

In particolare, il Piemonte da solo coinvolge in formazione più della metà (24.000) dei tutori formati sul territorio nazionale. Due amministrazioni hanno superato la già buona media nazionale, raggiungendo un rapporto di 1:1 fra apprendisti e tutori formati: la Regione Marche e la Provincia di Trento. Un rapporto basso registrano invece la Toscana (1 tutor formato ogni 10 apprendisti), la Campania (1 ogni 8) e soprattutto la Provincia di Bolzano che nel 2005 ha formato un tutor ogni 58 apprendisti. Tuttavia, nella provincia alto-atesina generalmente i tutori aziendali, che sono i titolari di piccole imprese, possiedono già il titolo di "maestro artigiano" o titoli similari e sono esentati dalla partecipazione a tali ulteriori interventi formativi.

L'organizzazione di attività formative destinate ai tutori aziendali è ormai diffusa su larga parte del territorio nazionale (cfr. tab. 15), interessando in particolare le regioni del settentrione, mentre al Centro e nel Mezzogiorno si registrano numerose assenze: a Lazio, Basilicata e Calabria, che nel 2005 non hanno realizzato neanche le attività per apprendisti, si aggiungono Abruzzo, e Umbria.

Tabella 15
Tutor aziendali coinvolti in interventi formativi negli anni 2004 e 2005. Valori assoluti e variazioni % rispetto all'anno precedente

Regioni	Interventi realizzati nel 2004	Interventi realizzati nel 2005	Variaz. % partecipanti
Piemonte	21.087	24.000	13,8%
Valle d'Aosta	-	-	-
Lombardia	6.777	* 4.707	-30,5%
Prov. Bolzano	50	70	40,0%
Prov. Trento	335	682	103,6%
Veneto	2.887	6.500	125,1%
Friuli Venezia Giulia	1.224	2.378	94,3%
Liguria	-	650	-
Emilia Romagna	5.885	2.117	-64,0%
Toscana	276	594	115,2%
Umbria	65	-	-
Marche	2.946	4.714	60,0%
Lazio	-	-	-
Abruzzo	-	-	-
Molise	68	137	101,5%
Campania	240	190	-20,8%
Puglia	-	186	-
Basilicata	-	-	-
Calabria	<i>Dato non pervenuto</i>		-
Sicilia	-	-	-
Sardegna	870	103	-88,2%
Italia	42.710	46.938	9,9%

(*) *Dato parziale*

Fonte: *elaborazione Isfol su dati regionali*

Dopo il forte incremento registrato lo scorso anno nel numero di partecipanti ad attività per tutor (+43,2%), nel 2005 si è registrata una variazione complessiva nel numero di partecipanti molto più contenuta, pari al 9,9%. Un'analisi dettagliata a livello regionale mostra un generale incremento del numero di tutor coinvolti in corsi di formazione; Emilia Romagna e Sardegna sono le uniche regioni a registrare una sostanziale diminuzione dei partecipanti, mentre il dato della Lombardia per il 2005 risulta provvisorio, poiché riferito solo ad alcune province.

Entrando nel dettaglio della tipologia di interventi attivati, al momento sul territorio nazionale si presenta una situazione diversificata (cfr. tab. 16).

Tabella 16
Tipologia di interventi per tutor aziendali realizzati nel 2005 - Valori assoluti

Regioni	Interventi realizzati 2005		
	Interventi 8 ore	Altri interventi	Totale
Piemonte	24.000	-	24.000
Lombardia*	4.683	24	4.707
Prov. Bolzano	-	70	70
Prov. Trento	570	112	682
Veneto	6.500	-	6.500
Friuli Venezia Giulia	1.546	832	2.378
Liguria	610	40	650
Emilia Romagna	-	2.117	2.117
Toscana	100	494	594
Marche	4.152	562	4.714
Molise	137	-	137
Campania	190	-	190
Puglia	186	-	186
Sardegna	103	-	103
Italia	42.777	4.251	46.938

(*) Dato parziale

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Se la metà delle Regioni che hanno inviato i dati dichiara di realizzare anche attività per tutor di durata diversa dalle 8 ore standard, la restante parte continua a fare riferimento solo al minimo previsto dal D.M. n. 22/2000. Una durata diversa degli interventi è diffusa nel Settentrione ed in qualche regione del Centro Italia, mentre è del tutto assente nel Mezzogiorno. Va comunque sottolineato come in alcuni territori le attività di durata diversa dalle otto ore costituiscano l'unica tipologia possibile.

I corsi per tutor aziendali della durata di 8 ore restano quindi i più diffusi e raccolgono un numero di partecipanti decisamente superiore a quello degli interventi di diversa durata; inoltre, come mostra la tabella 17, il numero di tutor aziendali partecipanti a tali attività risulta in forte aumento nel 2005 (+29,4%). Infatti, risulta che per il biennio 2004-05 l'incremento percentuale dei corsi di 8 ore (tab. 17) è superiore all'incremento relativo alla totalità degli interventi per tutor riportato nella precedente tabella 15; ad esempio la Toscana, a fronte di un aumento complessivo del 115,2%, registra un incremento del 194,1% dei corsi standard; un andamento simile si ritrova nella regione Marche, che nel 2005 ha incrementato la realizzazione di attività della durata di otto ore dell'81,6% contro un aumento complessivo del 60%.

Tabella 17
Corsi standard di
8 ore per tutor
aziendali e
partecipanti per
regione negli
anni 2004 e
2005. Valori
assoluti e
variazioni %
rispetto all'anno
precedente

Regioni	Totale partecipanti corsi della durata di 8 ore		Variaz. % partecipanti
	2004	2005	2005/2004
Piemonte	21.003	24.000	14,3%
Lombardia	6.777	* 4.683	-30,5%
Prov. Bolzano	-	-	-
Prov. Trento	335	570	103,6%
Veneto	2.887	** 6.500	125,1%
Friuli Venezia Giulia	1.224	1.546	94,3%
Liguria	n.d.	610	-
Emilia Romagna	-	-	-
Toscana	202	100	194,1%
Umbria ***	65	-	-
Marche	2.596	4.152	81,6%
Molise	68	137	101,5%
Campania	240	190	-20,8%
Puglia	-	186	-
Sardegna	870	103	-88,2%
Italia	36.267	42.777	29,4%

(*) Dato provvisorio

(**) Dato stimato

(***) Il dato per il 2004 è relativo alla sola provincia di Terni

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Parallelamente la successiva tabella 18 evidenzia che, per quanto attiene ai corsi di durata diversa dalle 8 ore standard, nel 2005 è diminuito il numero di tutor che hanno preso parte a tali attività, a causa soprattutto del forte ridimensionamento dell'offerta della regione Emilia Romagna.

Nel dettaglio si riscontra che l'Emilia Romagna e la Provincia di Bolzano adottano esclusivamente tale tipologia di offerta e prevedono l'una percorsi formativi della durata minima di 16 ore e l'altra interventi di 40 ore.

Regioni	Anno 2004			Anno 2005		
	Durata ore	Corsi	Partecipanti	Durata ore	Corsi	Partecipanti
Piemonte	268	7	84		-	-
Valle d'Aosta		-	-	-	-	-
Lombardia*		-	-	2	3	24
Prov. Bolzano	40	5	50	40	5	70
Prov. Trento		-	-	4	8	112
Friuli Venezia Giulia		-	-	1	** 832	832
Liguria		-	-	12	2	40
Emilia Romagna	16	382	5.885	16	118	2.117
Toscana	4	1	74	220	28	494
Marche	10	30	350	4	43	562
Italia		425	6.443		1.045	4.251

Tabella 18
Corsi realizzati e tutor aziendali partecipanti agli interventi formativi di durata diversa dalle 8 ore. Valori assoluti, 2004-2005

(*) Dato provvisorio

(**) Si tratta di percorsi individuali

La tabella 19 offre un quadro esaustivo dei corsi per tutor aziendali realizzati nel 2005 e consente il confronto con quelli programmati per il 2006.

Per il prossimo anno si prevede un incremento delle attività formative per tutor aziendali pari a circa il 15%, che consentirebbe di passare dai 46.938 tutor coinvolti in Italia nel 2005 a più di 55.000 partecipanti nel 2006. Nelle programmazioni regionali si prevede di continuare ad aumentare il numero di interventi formativi di otto ore, mentre dovrebbero diminuire i percorsi di durata differente. I dati più significativi sono quelli relativi al Veneto, che per il 2006 prevede di raddoppiare gli interventi per i tutor, e alla Liguria, che ipotizza un incremento di circa l'83%. L'unica Regione a prevedere un sostanziale decremento di tali attività è il Piemonte.

Tabella 19
*Tutor aziendali
partecipanti a
interventi
formativi
standard di 8 ore
e di durata
diversa realizzati
nel 2005 e
programmati per
il 2006. Valori
assoluti*

Regioni	Realizzato 2005			Programmato 2006		
	Interventi 8 ore	Altri interventi	Totale	Interventi 8 ore	Altri interventi	Totale
Piemonte	24.000	-	24.000	18.000	-	18.000
Valle d'Aosta	-	-	-	-	500	500
Lombardia	4.683	24	4.707	1.373	200	1.573
Prov. Bolzano	-	70	70	-	50	50
Prov. Trento	570	112	682	1.800	-	1.800
Veneto	6.500	-	6.500	18.500	0	18.500
Friuli Venezia Giulia	1.546	832	2.378	-	-	-
Liguria	610	40	650	1.571	2.870	4.441
Emilia Romagna	-	2.117	2.117	-	-	-
Toscana	100	494	594	4.950	150	5.100
Umbria	-	-	-	-	-	-
Marche	4.152	562	4.714	4.551	-	4.551
Lazio	-	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	-	-	-	-
Molise	137	-	137	250	-	250
Campania	190	-	190	230	-	230
Puglia	186	-	186	415	29	444
Basilicata	-	-	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	-	8	2	10
Sardegna	103	-	103	-	-	-
Italia	42.777	4.251	46.938	51.648	3.801	55.449

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Se si considerano i provvedimenti normativi adottati dalle Regioni nell'ambito del D.Lgs. n. 276/03, che in molti casi prevedono l'attuazione di percorsi formativi per tutor aziendali di durata superiore alle 8 ore, l'aumento preventivato nella programmazione dei corsi standard si spiega con i tempi, ancora piuttosto lunghi, di attuazione di tali norme.

Interventi formativi specifici sono stati poi destinati agli altri operatori del sistema di apprendistato. A livello nazionale risultano 1.650 operatori coinvolti in iniziative formative, in netto calo rispetto all'anno precedente (4.127); si consideri che ben 931 soggetti sono stati formati nella sola regione Puglia (cfr. tab. 20).

Il fenomeno interessa un numero limitato di regioni e non si caratterizza per area territoriale. Dopo la Puglia, le regioni che hanno coinvolto il più alto numero di for-

matori sono il Piemonte (335) ed il Friuli Venezia Giulia (213), mentre le restanti amministrazioni regionali hanno dedicato a tali attività una minore attenzione. Per il 2006 le Regioni che prevedono l'attivazione di percorsi formativi per gli operatori dell'apprendistato sono le stesse che hanno realizzato gli interventi nel 2005; un'eccezione è la Valle d'Aosta, che per il 2006 prevede di coinvolgere 30 formatori.

2.2 Gli interventi formativi per i tutor aziendali e gli altri operatori

Regioni	Realizzato 2005	Programmato 2006
Piemonte	335	150
Valle d'Aosta	-	30
Lombardia*	46	26
Friuli Venezia Giulia	213	-
Marche	47	130
Campania	58	75
Puglia	931	988
Sicilia	20	72
Sardegna	-	-
Italia	1.650	1.471

Tabella 20
Formatori partecipanti a interventi formativi realizzati nel 2005 e programmati nel 2006. Valori assoluti

(*) Dati provvisori

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

2.3 LE ALTRE AZIONI DI SISTEMA: SISTEMA INFORMATIVO E MONITORAGGIO

Nelle azioni di sistema si annoverano una pluralità di iniziative messe in atto dalle varie amministrazioni regionali e provinciali allo scopo di consolidare ed elevare la qualità del sistema di apprendistato. Nonostante la varietà territoriale di attività collaterali realizzate è possibile individuare alcune categorie di azioni comuni: attività di implementazione del sistema informativo, attività di monitoraggio e valutazione, attività di pubblicizzazione e promozione. Rientrano nelle azioni di sistema gli interventi per la formazione dei tutor aziendali e di altri operatori del sistema di apprendistato che sono stati esaminati nel precedente paragrafo.

La costituzione di banche dati sull'apprendistato, contenenti almeno i dati sulle assunzioni e sulle cessazioni, è un'attività che quasi tutte le Regioni hanno avviato preliminarmente alla programmazione dell'offerta formativa nei primi anni del 2000. Progressivamente tali banche dati sono diventate uno strumento per la programmazione degli interventi formativi e il monitoraggio della partecipazione degli apprendisti. Solo le Regioni più piccole hanno costituito archivi che gestiscono autonomamente (Molise), mentre più spesso la gestione è affidata a soggetti esterni.

Ad esempio, in Abruzzo la realizzazione delle azioni di sistema è affidata ad una società esterna, che si occupa in particolar modo dell'attività di monitoraggio attraverso la gestione ed implementazione di un Sistema Informativo Apprendistato (SIA). Attraverso il supporto del software SIA è stato possibile costruire una banca dati apprendistato contenente tutte le informazioni inserite nel modello di comunicazione di assunzione degli apprendisti ed i dati relativi alla partecipazione alle attività formative. In Lombardia la gestione della banca dati e delle attività corsuali viene fatta attraverso l'utilizzo di un sito gestionale interprovinciale, realizzato in modo congiunto da Regione e Province.

L'ulteriore sviluppo degli archivi per l'apprendistato ha visto il coinvolgimento dei soggetti che gestiscono tutte le informazioni relative ai mercati del lavoro locali, ovvero i centri per l'impiego. In tal modo le comunicazioni di assunzione di apprendisti pervengono solamente ai centri per l'impiego e i soggetti istituzionali deputati alla programmazione dell'offerta formativa recuperano e inseriscono dati sullo stesso sistema informativo del lavoro.

Ad esempio, la Regione Basilicata sta implementando un sistema informativo del lavoro, denominato BASIL, che oltre ad essere connesso con la borsa del lavoro prevede la graduale interazione con Inps, direzioni provinciali del lavoro, scuole, enti di formazione ecc. La Regione Toscana ha completato, nel corso del 2005, l'installazione del sistema informatico regionale IDOL in tutte le Province. Il sistema IDOL consente ai servizi per l'impiego di gestire in modo più rapido ed efficiente tutte le informazioni connesse all'apprendistato (aspetti amministrativi, flusso di informazioni fra gli attori dell'apprendistato, avviamento dei giovani alla formazione ecc.).

Nell'ambito delle attività di supporto che fanno riferimento al monitoraggio e alla valutazione degli interventi formativi e dei sistemi territoriali di formazione per l'apprendistato, alcune amministrazioni regionali/provinciali hanno previsto piani strutturati che generalmente si articolano in una pluralità di azioni che coinvolgono diversi beneficiari del sistema.

In Liguria l'attività di monitoraggio viene attuata attraverso una costante verifica della realizzazione dei percorsi formativi; la Regione, in collaborazione con le parti sociali, elabora dei rapporti trimestrali di monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi realizzati nell'ambito del Piano di formazione per l'apprendistato, che vengono successivamente esaminati in sede di Struttura di coordinamento Regione-Province-parti sociali. In seguito all'emanazione di un bando pubblico rivolto agli enti bilaterali, la Regione Veneto ha approvato dei progetti relativi ad azioni di monitoraggio quantitative e qualitative; in particolare, il piano di monitoraggio qualitativo prevede la realizzazione di visite presso gli enti formativi, da effettuarsi in diversi momenti del percorso formativo, con somministrazione di questionari rivolti ad apprendisti, docenti e tutor formativi. In una prima fase i questionari saranno rivolti ai soli apprendisti ed avranno lo scopo di esaminare l'andamento del percorso formativo e la qualità del servizio offerto; successivamente si tratterà di rilevare il livello di gradimento/soddisfazione di apprendisti, docenti e tutor formativi. La somministrazione di questionari di gradimento/soddisfazione è prevista anche per tutor aziendali e/o imprenditori coinvolti nelle attività formative.

In Lombardia va segnalata la particolare attenzione dedicata dalla Provincia di Cremona alle attività di monitoraggio e valutazione; la Provincia elabora un vero e proprio Piano che prevede attività che vanno dal monitoraggio quantitativo (realizzato attraverso l'estrazione ed il commento di varie tabelle di dati), alle relazioni qualitative di fine corso (elaborate dagli enti formativi), dai questionari di customer satisfaction (rivolti ad apprendisti e tutor rispetto ai corsi frequentati), ai focus group destinati ai tutor aziendali. Risultato finale è un report che consente la lettura trasversale dei singoli rapporti relativi alle varie azioni previste nel Piano di valutazione. Restando in Lombardia, la Provincia di Pavia ha avviato nel corso del 2005 un'attività di monitoraggio dei percorsi svolti che ha previsto l'adozione dei seguenti strumenti di rilevazione: questionario di gradimento di fine corso compilato dai partecipanti; scheda di valutazione compilata dai tutor; scheda di valutazione compilata dai docenti; relazione di fine corso a cura degli enti attuatori; questionario compilato dalle aziende. I risultati di tale attività vengono dettagliati nella scheda di monitoraggio provinciale. Gli aspetti principali messi in rilievo dall'analisi dei dati sono: punti forti e punti deboli del sistema di formazione; problematiche messe in evidenza dai docenti e dai partecipanti; suggerimenti volti al miglioramento del sistema.

Numerose Regioni/Province hanno invece realizzato attività di monitoraggio e valutazione ex post degli interventi formativi avvalendosi per lo più di questionari somministrati agli attori coinvolti nel sistema di apprendistato.

Nella Provincia Autonoma di Trento le attività di monitoraggio sono affidate a consulenti esterni che, attraverso dei questionari, hanno verificato la soddisfazione degli apprendisti per le attività formative. Anche in Toscana è stato rilevato il parere degli apprendisti rispetto alla formazione avvalendosi della somministrazione di questionari di gradimento; l'amministrazione regionale ha previsto inoltre la somministrazione di questionari di ingresso e di uscita per gli apprendisti, attraverso i quali sono state rilevate criticità, elementi di successo e suggerimenti per lo sviluppo qualitativo e funzionale dell'attività formativa. In Abruzzo è prevista la realizzazione di un'indagine che, tramite la somministrazione di un questionario elaborato dall'Isfol, permetterà la valutazione della formazione esterna per l'apprendistato.

Accanto a tali analisi alcune amministrazioni regionali/provinciali hanno promosso attività di ricerca volte a valutare aspetti specifici dell'apprendistato sul territorio. Le amministrazioni provinciali piemontesi, ad esempio, hanno continuato il lavoro di analisi (metodologica, didattica, organizzativa) del processo formativo degli apprendisti e sono ora in fase di realizzazione analisi e studi sugli apprendisti minorenni. Sempre a livello provinciale, in Toscana sono state realizzate varie indagini sull'apprendistato nel territorio di riferimento e alcune analisi sui fabbisogni formativi delle imprese.

Numerose sono, infine, le Regioni e/o Province che hanno svolto attività di informazione e promozione dell'apprendistato e della formazione per apprendisti. Tali attività prevedono, nella maggior parte dei casi, attività di informazione e divulgazione varie: attività informative di sportello; elaborazione di dati per la divulgazione; predisposizione materiale informativo; realizzazione attività informative sui mass media; organizzazione di eventi, convegni, seminari, incontri di formazione e informazione destinati ai soggetti coinvolti nel sistema.

In particolare, l'amministrazione regionale ligure intende realizzare, in collaborazione con gli enti bilaterali, un piano di promozione e diffusione mirato al coinvolgimento delle imprese liguri. Il Friuli Venezia Giulia ha messo a disposizione delle aziende un numero verde attraverso il quale degli organismi tecnici forniscono assistenza per la compilazione del piano formativo individuale.

2.4 LE RISORSE PER I SISTEMI DI FORMAZIONE PER L'APPRENDISTATO

Per sostenere il sistema dell'apprendistato vengono impegnate annualmente una certa quantità di risorse pubbliche, distribuite su due linee di spesa:

- risorse necessarie a coprire l'onere delle agevolazioni contributive concesse alle imprese che assumono apprendisti o che trasformano il contratto a tempo indeterminato;
- risorse necessarie per l'erogazione delle attività formative e dei servizi collegati.

Le prime sono stanziare esclusivamente a livello centrale, mentre le altre sono risorse erogate dalle Regioni, per gran parte a valere sui trasferimenti statali.

Gli sgravi contributivi previsti per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato pesano in misura significativa sul bilancio dello Stato: dati INPS hanno infatti previsto per il 2006 una spesa superiore ai 2,6 miliardi di euro (cfr. tab. 21).

Nel quadro della spesa per le politiche del lavoro ed in relazione al 2005, è stato calcolato che il costo sostenuto dallo Stato per l'apprendistato costituisce il 41,5% del totale speso per gli incentivi sull'occupazione, il 32,1% della spesa totale per le politiche attive per il lavoro, ossia quelle che promuovono l'occupazione, ed il 28,3% di quella del complesso delle politiche del lavoro.

Tale impegno è aumentato progressivamente negli anni in parallelo con l'aumento degli occupati in apprendistato, determinando un incremento della spesa superiore al 67% fra il 2000 ed il 2006.

Indicatori	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
Spese (milioni di euro)	1.567	1.636	1.769	1.969	1.981	2.133	2.623
% su totale incentivi	30,1	25,7	22,1	34,2	34,2	41,5	n.d.
% su politiche attive (esclusi servizi per l'impiego)	21,4	18,9	18,7	25,8	25,8	32,1	n.d.
% su politiche del lavoro	17,7	15,8	17,1	22,5	22,5	28,3	n.d.

Tabella 21
Spese per le sottocontribuzioni legate ai contratti di apprendistato. Anni 2000-2006

(*) Dati di previsione

Fonte: elaborazione MLPS su dati INPS

L'importante volume di spesa legato alle sottocontribuzioni dei contratti di apprendistato ha senz'altro avuto un ruolo decisivo nelle modifiche apportate dalla legge finanziaria. La legge finanziaria del 2007, infatti, ha previsto un aumento dei costi previdenziali a carico del datore di lavoro e l'estensione dell'indennità giornaliera di malattia a questa categoria contrattuale. A partire da gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non prevista attualmente¹⁵ cessa di esistere e viene rideterminata al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Nel caso di imprese con numero di occupati pari o inferiore a nove, tale onere contributivo viene ridotto a 1,5 punti percentuali nel primo anno di contratto, 3 punti percentuali nel secondo anno, mentre negli anni successivi l'aliquota resta del 10%. L'Inps ha chiarito che gli anni di contratto si calcolano rispetto al singolo apprendista¹⁶.

Alle spese per le sottocontribuzioni vanno aggiunte le risorse stanziare annualmente dalle Regioni e Province Autonome per il finanziamento dei sistemi di formazione per l'apprendistato, che in gran parte provengono da trasferimenti statali. A fronte di uno stanziamento nazionale di risorse pari a 100 milioni di euro l'anno, Regioni e Province Autonome possono incrementare la quota loro attribuita ricorrendo a risorse proprie o del POR.

Nel 2005 le amministrazioni regionali hanno destinato complessivamente oltre 160 milioni di Euro al finanziamento del sistema di formazione per l'apprendistato ed alle azioni a supporto di esso (cfr. tab. 22). Analizzando l'arco temporale 2003-2005, si rileva nel corso degli anni un andamento irregolare degli impegni complessivi per la formazione per l'apprendistato. Dopo una sostanziale diminuzione nel 2004, le risorse regionali impegnate tornano ad aumentare del 13,3% in riferimento al 2005.

¹⁵ Contribuzione pari a 2,88 euro settimanali a carico delle aziende soggette all'iscrizione INAIL, 2,79 euro per le aziende non soggette all'obbligo assicurativo INAIL, mentre per le aziende artigiane la quota è pari a 0,02 euro settimanali.

¹⁶ Cfr. Circolare n. 22 del 23 gennaio 2007.

Regioni	Risorse impegnate			Variaz. % sull'anno precedente	
	2003	2004	2005	2004/2003	2005/2004
Piemonte	29.463.162,00	9.389.359,28	29.810.569,64	-68,1	217,5
Valle d'Aosta	n.d.	n.d.	* 64.500,00	-	-
Lombardia	16.853.896,00	14.010.325,76	8.010.065,78	-16,9	-42,8
Prov. Bolzano	22.100.000,00	22.250.000,00	22.100.000,00	0,7	-0,7
Prov. Trento	2.621.708,00	1.909.980,01	2.320.527,31	-27,1	21,5
Veneto	18.777.046,00	19.144.846,00	33.852.534,00	2,0	76,8
Friuli Venezia Giulia	8.276.437,00	9.805.788,25	11.518.686,00	18,5	17,5
Liguria	8.557.100,00	10.169.249,00	9.004.691,99	18,8	-11,5
Emilia Romagna	27.600.081,00	25.639.415,34	16.584.080,00	-7,1	-35,3
Toscana	13.988.190,00	12.873.330,06	5.698.255,91	-8,0	-55,7
Umbria	767.864,00	2.159.585,99	1.982.006,00	181,2	-8,2
Marche	9.558.484,00	4.130.492,22	4.583.853,01	-56,8	11,0
Lazio	n.d.	n.d.	0	-	-
Abruzzo	2.379.837,00	1.772.239,40	0	-25,5	-100,0
Molise	**286.255,00	1.032.000,00	516.000,00	260,5	-50,0
Campania	4.427.063,00	3.585.917,24	2.288.391,57	-19,0	-36,2
Puglia	n.d.	n.d.	8.409.224,00	-	-
Basilicata	811.735,00	484.021,44	1.450.690,84	-40,4	199,7
Calabria	2.874.745,00	n.d.	n.d.	-	-
Sicilia	n.d.	n.d.	n.d.	-	-
Sardegna	1.941.980,00	2.980.801,12	1.961.600,00	53,5	-34,2
Nord-Ovest	54.874.158,00	33.568.934,04	46.889.827,41	-38,8	39,7
Nord-Est	79.375.272,00	78.750.029,60	86.375.827,31	-0,8	9,7
Centro	24.314.538,00	19.163.408,27	12.264.114,92	-21,2	-36,0
Sud e Isole	12.721.615,00	9.854.979,20	14.625.906,41	-22,5	48,4
Italia	171.285.583,00	141.337.351,11	160.155.676,05	-17,5	13,3

Tabella 22
Risorse per l'apprendistato impegnate dalle Regioni nel corso degli anni 2003, 2004, 2005 (valori assoluti in Euro) e variazione % rispetto all'anno precedente per il 2004 e 2005

(*) non sono computate le risorse per attività di assistenza tecnica alla Regione e per lo sviluppo del sistema informativo che gravano sul POR e che intervengono nel sistema apprendistato

(**) Dato relativo alle risorse spese e non all'impegno

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Nel leggere il dato è necessario considerare l'avvenuta comunicazione nel 2005 delle informazioni da parte della Puglia; infatti, l'ammontare degli impegni stanziati da tale Regione giustifica da solo buona parte del tasso di variazione rispetto all'anno precedente. Escludendo la Puglia, tutte le Regioni appartenenti all'area meridionale fanno rilevare un calo sostanziale delle risorse impegnate per il 2005: si va da un decremento minimo del -34,2% in Sardegna ad una diminuzione degli impegni del -70% in Basilicata, che si attesta come Regione con il più alto decremento a livello nazionale. La riduzione delle risorse impegnate avviene in un quadro in cui il Meridione è la macro-area che fa rilevare il più basso tasso di coinvolgimento degli apprendisti in attività formative (4,3%, contro una media nazionale del 20,4%. Cfr. tab. 13); se nel 2005 comunque il numero di apprendisti coinvolti in formazione è cresciuto rispetto al 2004 (+48%), la riduzione delle risorse impegnate è destinata a produrre i suoi effetti negli anni successivi.

Nel Centro Italia è la Toscana a presentare il decremento percentuale più significativo; infatti nel 2005 le risorse impegnate si sono più che dimezzate rispetto all'anno precedente; Marche ed Umbria, invece, presentano variazioni poco significative sia a livello percentuale che in termini di valori assoluti.

Nell'area nord-occidentale va evidenziato come un tasso di variazione positivo rispetto all'anno precedente vada imputato al forte incremento degli impegni per il 2005 del Piemonte (+217,5%); di contro la Lombardia e, in misura percentualmente inferiore, la Liguria registrano una riduzione delle risorse impegnate.

Nonostante il tasso di variazione medio sia più contenuto, l'area nord-orientale è l'unica zona a presentare un generale aumento degli impegni a livello regionale; infatti, se si esclude l'Emilia Romagna che per il 2005 ha previsto una sostanziale diminuzione delle risorse impegnate, le restanti Regioni mostrano tutte un incremento, che nel caso del Veneto risulta essere il più alto anche a livello nazionale (+76,8%). La volontà di mettere a regime la formazione per l'apprendistato ha infatti reso necessario in alcune Regioni lo stanziamento di ulteriori risorse necessarie al finanziamento delle attività.

Come mostra la successiva tabella 23, le Regioni che stanziavano risorse aggiuntive a quelle nazionali sono quelle che hanno come obiettivo la messa a regime dell'apprendistato o comunque le amministrazioni regionali impegnate in un importante lavoro di regolamentazione dell'istituto.

Tabella 23
Composizione percentuale delle risorse impegnate per provenienza dei fondi. Valori %, anno 2005

Regioni	risorse proprie	risorse POR	risorse nazionali	TOT
Piemonte	10,5	9,6	79,9	100,0
Valle d'Aosta	-	-	100,0	100,0
Lombardia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Prov. Bolzano	86,5	-	13,5	100,0
Prov. Trento	33,3	12,3	54,4	100,0
Veneto	-	-	100,0	100,0
Friuli Venezia Giulia	-	47,5	52,5	100,0
Liguria	-	24,7	75,3	100,0
Emilia Romagna	-	-	100,0	100,0
Toscana	3,6	3,3	93,1	100,0
Umbria	-	-	100,0	100,0
Marche	-	0,2	99,8	100,0
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Abruzzo	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Molise	-	-	100,0	100,0
Campania	-	-	100,0	100,0
Puglia	-	-	100,0	100,0
Basilicata	-	-	100,0	100,0
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	-	-	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Rispetto alla tipologia di risorse impegnate, oltre alle Province Autonome dichiarano di utilizzare risorse proprie il Piemonte e la Toscana. Sono invece sei le amministrazioni a destinare all'apprendistato anche risorse del POR; si distingue il Friuli Venezia Giulia dove, a differenza delle altre Regioni che traggono da questa fonte solo una minima parte delle risorse (ed in particolar modo le Marche con lo 0,1%), tali fondi costituiscono quasi la metà del finanziamento totale destinato all'apprendistato.

Fra le amministrazioni che hanno fatto ricorso a fondi diversi da quelli nazionali si annoverano il Piemonte e la Liguria, che hanno scelto di coinvolgere nella formazione tutti gli apprendisti, e la Provincia di Trento, dove sono previste molteplici attività formative in relazione all'apprendistato.

Le risorse impegnate dalle Regioni sono destinate al finanziamento delle attività di formazione per gli apprendisti e, per una minima parte, all'implementazione delle attività di supporto (cfr. tab. 24), quali iniziative informative, azioni di monitoraggio e valutazione, pubblicizzazione e promozione dell'istituto dell'apprendistato, formazione degli operatori di sistema.

Tabella 24
Ripartizione
delle risorse
impegnate per
l'apprendistato
dalle Regioni nel
corso dell'anno
2005 fra attività
formative e
attività collegate.
Valori assoluti
in Euro e
composizione %

Regioni	Risorse impegnate per			% risorse impegnate per	
	Totale	attività di formazione	attività collegate	attività di formazione	attività collegate
Piemonte	29.810.569,64	28.360.569,64	1.450.000,00	95,1	4,9
Valle d'Aosta	* 64.500,00	0,00	64.500,00	0,00	100
Lombardia	8.010.065,78	6.855.825,99	1.154.239,79	85,6	14,4
Prov. Bolzano	22.100.000,00	21.500.000,00	600.000,00	97,3	2,7
Prov. Trento	2.320.527,31	2.076.138,61	244.388,70	89,5	10,5
Veneto	33.852.534,00	33.032.534,00	820.000,00	97,6	2,4
Friuli Venezia Giulia	11.518.686,00	11.438.703,00	79.983,00	99,3	0,7
Liguria	9.004.691,99	8.544.950,79	459.741,20	94,9	5,1
Emilia Romagna	16.584.080,00	16.247.030,00	337.050,00	98,0	2,0
Toscana	5.698.255,91	5.265.202,03	433.053,88	92,4	7,6
Umbria	1.982.006,00	1.783.805,46	198.200,60	90,0	10,0
Marche	4.583.853,01	4.418.275,53	165.577,48	96,4	3,6
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Abruzzo	0	-	-	-	-
Molise	516.000,00	464.400,00	51.600,00	90,0	10,0
Campania	2.288.391,57	2.059.552,41	228.839,16	90,0	10,0
Puglia	8.409.224,00	8.409.224,00	0,00	100	0,0
Basilicata	1.450.690,84	1.166.301,84	284.389,00	80,4	19,6
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	1.961.600,00	1.961.600,00	0,00	100,0	0,0
Italia	160.155.676,05	153.584.113,30	6.571.562,81	95,9	4,1

(*) non sono computate le risorse per attività di assistenza tecnica alla Regione e per lo sviluppo del sistema informativo che gravano sul POR e che intervengono nel sistema apprendistato
Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

La percentuale media di risorse impegnate dalle Regioni per le attività di formazione è la medesima dell'anno precedente e si attesta sul 95,9%. In linea con quanto previsto dai decreti ministeriali di ripartizione delle risorse regionali, le risorse destinate alle attività collegate sono quindi inferiori al 10%.

Le amministrazioni regionali che investono maggiormente nelle azioni di supporto sono la Basilicata (19,6%), impegnata nel lavoro di costruzione del sistema informativo regionale, e la Lombardia (14,4%); anche la Provincia di Trento, l'Umbria, il Molise e la Campania hanno impegnato una quota significativa di risorse in queste attività ma, a differenza delle prime, lo hanno fatto nel limite del 10%. Altre Regioni hanno scelto invece di destinare tutte le risorse alle attività di formazione, si tratta nello specifico di Puglia e Sardegna.

Regioni	Risorse spese			Variaz. % su anno precedente	
	2002	2003	2004	2003	2004
Piemonte	13.129.414,00	15.631.065,40	8.875.953,13	19,1	-43,2
Valle d'Aosta	<i>n.d.</i>	575.456,00	<i>n.d.</i>	-	-
Lombardia	24.361.880,00	7.895.700,28	9.293.241,19	-67,6	17,7
Prov. Bolzano	21.000.000,00	22.100.000,00	22.250.000,00	5,2	0,7
Prov. Trento	2.141.865,00	1.959.699,38	1.609.190,03	-8,5	-17,9
Veneto	12.854.772,00	23.245.328,00	4.282.398,00	80,8	-81,6
Friuli Venezia Giulia	7.083.477,00	7.091.372,44	7.125.079,00	0,1	0,5
Liguria	2.528.318,00	1.822.999,17	1.161.916,00	-27,9	-36,3
Emilia Romagna	17.618.734,00	23.359.887,19	23.282.204,10	32,6	-0,3
Toscana	5.468.871,00	8.135.389,84	7.899.413,60	48,8	-2,9
Umbria	615.529,00	212.839,73	* 55.460,00	-65,4	-73,9
Marche	1.811.753,00	599.390,18	2.795.036,75	-66,9	366,3
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-	-
Abruzzo	757.154,00	657.863,09	<i>n.d.</i>	-13,1	-
Molise	84.137,00	286.255,00	296.103,00	240,2	3,4
Campania	22.910,00	1.305.301,40	1.658.233,82	5.597,5	27,0
Puglia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	1.993.611,00	-	-
Basilicata	164.221,00	327.713,13	384.042,34	99,6	17,2
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	40.019.612,00	25.925.220,85	19.331.110,32	-35,2	-25,4
Nord-Est	60.698.848,00	77.756.287,01	58.548.871,13	28,1	-24,7
Centro	7.896.153,00	8.947.619,75	10.749.910,35	13,3	20,1
Sud e Isole	1.028.422,00	2.577.132,62	4.331.990,16	150,6	68,1
Italia	109.643.035,00	115.206.260,23	92.961.881,96	5,1	-19,3

Tabella 25
Risorse dalle
Regioni nel corso
degli anni 2002,
2003, 2004
(valori assoluti
in Euro) e
variazione %
rispetto all'anno
precedente per il
2003 e 2004

(*) dati relativi alla sola Provincia di Terni
Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Per valutare invece la spesa per l'apprendistato, l'ultimo dato disponibile fa riferimento al 2004. Nel corso del 2004 le Regioni hanno speso per l'apprendistato quasi 93 milioni di euro (cfr. tab. 25). Si tratta di un importo inferiore del 19,3% a quello speso l'anno precedente, decremento che va ad interrompere il trend di crescita rilevato nel triennio 2001-2003. Nel dettaglio, tale fenomeno riguarda esclusivamente le due aree settentrionali, dove si rileva un identico tasso di variazione rispetto al 2003, ed è attribuibile in larga parte alle variazioni registrate in Piemonte e Veneto.

Il confronto dei dati sull'impegno con quelli sulla spesa va effettuato ed esaminato con grande cautela, soprattutto con riferimento ad un sistema, come quello dell'apprendistato, ancora in via di costruzione. È infatti evidente che le risorse impegnate in un anno si trasformano in spesa solo negli anni successivi; tuttavia, tale confronto può dare indicazioni di massima sulla direzione in cui si muovono le amministrazioni.

Confrontando i dati sulla spesa con quelli degli impegni relativi allo stesso anno il 2004, si evince come in linea generale un numero alto di Regioni abbia speso molto meno rispetto all'impegnato. In media le amministrazioni regionali hanno utilizzato le risorse in misura inferiore agli impegni, del 34%. Tale tendenza interessa tutte le aree territoriali e, in particolare, la Liguria (-88,6%), seguita dal Veneto (-77,6%) e dal Molise (-71,3%). Tale andamento dovrebbe essere il segnale di sistemi territoriali in crescita, in cui l'offerta formativa si sta progressivamente estendendo, per coinvolgere una quota sempre più ampia di apprendisti.

3.1 L'APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE: IL PUNTO SULL'ATTUAZIONE

L'analisi svolta nell'ambito del rapporto di monitoraggio 2004-05¹⁷ sottolineava la scarsa attenzione che ha fino ad ora ricevuto l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione. Infatti, in nessun territorio è stata ancora definita una regolamentazione di tale istituto, almeno nelle forme previste dall'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03, ovvero attraverso un'intesa con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione.

Pertanto, ad oggi l'unico contratto di apprendistato che rimane disponibile per l'assunzione dei minori è quello disegnato dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/2000.

Il precedente rapporto di monitoraggio si soffermava sulle possibili cause del ritardo nell'implementazione dell'art. 48, individuate in primo luogo in problemi "tecnici", ascrivibili al mancato completamento dell'attuazione della riforma del sistema di istruzione e formazione professionale promossa dalla legge n. 53/2003 (legge "Moratti"). Infatti, pur essendo inserito in un provvedimento di riforma di mercato del lavoro in quanto strumento per l'occupazione, l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere si configura parimenti come una componente essenziale del sistema di istruzione e formazione; deve quindi essere regolamentato in coerenza con le previsioni dettate in attuazione della legge 53/03, che però sono state emanate con tempi lunghi, tanto che solo il 17 ottobre 2005 è stato definitivamente approvato il decreto legislativo sul secondo ciclo (D.Lgs. n. 226/2005).

La nuova legislatura si è aperta all'insegna di una ri-definizione della riforma del sistema di istruzione e in tempi molto rapidi sono già stati varati i primi provve-

17 Cfr. ISFOL, *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati*, I Libri del FSE, giugno 2006.

dimenti. Infatti, la legge finanziaria per il 2007 ha reso obbligatoria la partecipazione al sistema di istruzione per almeno dieci anni e contestualmente ha elevato l'età di accesso al mercato del lavoro da quindici a sedici anni (l. n. 296/2006, art. 1, comma 322); il decreto-legge n. 7/2007 (dl "Bersani"¹⁸) ha modificato il D.Lgs. 226/05 ridefinendo il sistema dell'istruzione secondaria con l'inserimento degli istituti tecnici e degli istituti professionali. Inoltre, il Consiglio dei ministri ha approvato un disegno di legge per il riordino dell'istruzione tecnico professionale, che prevede l'adozione di linee guida «*al fine di realizzare organici raccordi tra i percorsi degli istituti tecnico-professionali e i percorsi di istruzione e formazione professionale*».

Fra questi ultimi percorsi sarebbe compreso anche l'apprendistato.

Il dibattito mai interrotto sulla riforma del sistema di istruzione nel ciclo secondario ha certamente rallentato la regolamentazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere, ma l'istituto soffre di altri elementi strutturali di debolezza:

- l'utenza interessata di adolescenti esprime una domanda di lavoro che è in costante diminuzione, mentre cresce la partecipazione al sistema scolastico;
- dati i vincoli posti al lavoro minorile e il maggiore "onere formativo" posto a carico degli apprendisti minori, anche l'offerta di lavoro si è spostata verso fasce di età più elevate e un'ulteriore spinta in tale direzione è impressa dall'elevamento a sedici anni dell'età di ingresso al lavoro (l. 296/07).

In realtà molte Regioni, nel momento in cui hanno definito un provvedimento legislativo di regolamentazione del decreto legislativo n. 276/03, hanno fatto riferimento alle tre fattispecie che il contratto può assumere. Lo schema seguente riporta il quadro dei provvedimenti adottati dalle Regioni e Province Autonome che contemplano anche l'implementazione dell'apprendistato per il diritto dovere.

18 Il decreto legge è stato convertito in legge n. 40 del 2007.

Provvedimenti già emanati:
Piemonte: legge regionale n. 2/2007 recante <i>"Disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato"</i>
Lombardia: legge regionale n. 22/2006 su <i>"Il mercato del lavoro in Lombardia"</i>
Prov. Bolzano: legge provinciale n. 2/2006 recante <i>"Ordinamento dell'apprendistato"</i>
Prov. Trento: Protocollo d'intesa con le parti sociali del luglio 2005 legge provinciale n. 6/2006 recante <i>"Disciplina della formazione in apprendistato"</i>
Friuli Venezia Giulia: legge regionale n. 18 del 09.08.05 recante <i>"Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"</i>
Emilia Romagna: legge regionale n. 17/2005 <i>"Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro"</i>
Toscana: legge regionale n. 20/2005 DPGR n. 22/R/2005 DD n. 610/2005
Marche: legge regionale n. 2/2005 <i>"Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro"</i>
Sardegna: legge regionale n. 20/2005
Provvedimenti in corso di approvazione:
Veneto: DDL sul lavoro approvato dalla Giunta a novembre 2006
Umbria: disegno di legge di disciplina dell'apprendistato approvato dalla Giunta a settembre 2006
Campania: DDL "Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di Lavoro e Formazione professionale per la promozione della Qualità del lavoro" approvato dalla Giunta a settembre 2006

In alcuni dei provvedimenti citati il riferimento all'apprendistato per il diritto dovere consiste solo in un rinvio a successivi atti di regolamentazione, generalmente da emanarsi a cura della Giunta (Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Marche, Sardegna); si tratta per lo più di Regioni che hanno emanato una legge complessiva sull'occupazione, contenente uno o più articoli dedicati alle tre tipologie di apprendistato, in cui non si riscontra alcun elemento di innovazione rispetto al quadro tracciato dall'art. 48 del D.Lgs. 276/03. Nessuna delle amministrazioni citate ha emanato ulteriori atti sull'apprendistato in diritto-dovere in attuazione della legge regionale.

In altri casi il testo legislativo regionale, generalmente articolato in alcune norme comuni a tutte le tipologie di apprendistato e altre specifiche per ciascuna tipologia, contiene qualche indicazione di merito per l'attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere. Di seguito vengono esaminati tali provvedimenti regionali che però mancano di quell'intesa con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione prescritta dall'art. 48 del decreto legislativo n. 276/03.

Nella legge regionale emanata dall'**Emilia Romagna** (L.R. n. 17/2005) il rinvio della regolamentazione alla Giunta viene operato all'insegna di una sorta di criterio direttivo: la Regione privilegia le modalità proprie della programmazione integrata fra istruzione e formazione per l'acquisizione di competenze e/o di una qualifica. Pertanto c'è da attendersi che l'impianto dell'offerta formativa per gli

apprendisti minori sarà definito prevedendo il coinvolgimento del sistema di istruzione.

La legge regionale n. 20/2005 della **Toscana** rinvia la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato al relativo Regolamento n. 22 del 2005. Il Capo II è dedicato all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione e contiene disposizioni relative alla durata del contratto, alle caratteristiche della formazione formale esterna e all'erogazione della formazione aziendale, che per lo più si inseriscono nelle direttrici tracciate dall'art. 48 del decreto legislativo 276/03, ma anche, in parte, lo "rinnovano".

Infatti, la durata del 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 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*¹⁹».

La formazione esterna viene data in 240 ore annue, riprendendo sostanzialmente il monte ore previsto dalla legge 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. La formazione esterna 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 economica. Pertanto, la Regione fa la scelta di far prevalere l'obiettivo dell'acquisizione di competenze minime di "cittadinanza" per gli apprendisti minori, a scapito dell'acquisizione di competenze professionali che avviene esclusivamente all'interno dell'azienda. Inoltre, nell'articolazione delle competenze di base si ricorre a quella contenuta nell'accordo Stato-Regioni del gennaio 2004, che ha definito gli standard minimi per i percorsi triennali della formazione professionale; in questo modo, la Regione Toscana porta avanti quell'integrazione fra strumento contrattuale e opzione del sistema formativo che caratterizza tale tipologia di apprendistato, come definita dal 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.

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 insieme al percorso realizzato in azienda consentano di raggiungere standard formativi minimi corrispondenti a quelli dei percorsi triennali.

¹⁹ Cfr. art. 48, comma 2 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Alle norme contenute nel Capo II del Regolamento emanato dalla Regione Toscana, 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.

Molto vicina alla regolamentazione della Regione Toscana si colloca la legge emanata dalla Regione **Piemonte**, approvata solo nel gennaio 2007. La legge regionale n. 2 disciplina gli aspetti formativi dei contratti di apprendistato e al capo II tratta del "contratto di apprendistato per giovani fino ai diciotto anni": singolarmente, infatti, la Regione adotta una denominazione diversa rispetto a quella utilizzata dall'art. 48 del decreto legislativo 276/03.

Per quanto riguarda la formazione, la legge conferma la previsione di 240 ore annue di formazione formale esterna all'impresa; anche in questo caso si tratta di una previsione media, suscettibile quindi di diversa articolazione nelle varie annualità. La formazione esterna è finalizzata all'acquisizione delle sole competenze di base previste dagli standard formativi regionali dei percorsi di qualifica, definiti nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale. Tale formazione si svolge presso le istituzioni formative accreditate che rilasciano una qualifica professionale.

Anche in questo caso deve ritenersi che la Regione abbia stabilito un volume minimo di formazione obbligatoria riferito alla sola formazione esterna, che potrebbe essere incrementato dalla contrattazione collettiva qualora si ritenesse necessaria anche un certa formazione formale interna.

La **Provincia di Trento** è intervenuta dapprima 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 il diritto dovere; più recentemente a ottobre 2006 è stata approvata la legge provinciale n. 6 recante "Disciplina della formazione in apprendistato". Tale provvedimento legislativo detta solo norme generali, in attesa del Regolamento di attuazione; per cui il riferimento programmatico continua ad essere il Protocollo d'intesa.

Nel documento viene definita una disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato per il conseguimento del diritto dovere che si configura come uno sviluppo della sperimentazione che la provincia aveva avviato già con l'anno 2004. L'impegno di formazione formale è aumentato a 320 ore annue e per tale maggiore onere rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente (l. n. 196/97 e DPR n. 257/2000) la Provincia si impegna a concedere contributi alle aziende.

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, 100 ore possono essere realizzate in azienda, sulla base di progetti concordati con le scuole e i centri di formazione. Nei paragrafi che seguono verranno date ulteriori indicazioni sulle modalità di attuazione della sperimentazione.

Si discosta, invece, dagli interventi regionali finora illustrati il provvedimento approvato dalla **Provincia di Bolzano** (legge provinciale n. 2/2006), imperniato sulla regolamentazione di un unico contratto di apprendistato che prevede tre possibili uscite in relazione ai requisiti di ingresso degli apprendisti e al titolo da acquisire:

- a conseguimento di una qualifica professionale che comporta anche l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b conseguimento di una qualifica professionale, una qualifica integrativa o una specializzazione a seguito di una formazione iniziale certificata;
- c conseguimento di un diploma di scuola media superiore, universitario oppure di formazione tecnica superiore.

Già nell'impostazione della legge provinciale si rileva, quindi, una certa distanza dall'impianto del D.Lgs. 276/03.

Alla Giunta provinciale è affidato il compito di stabilire, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'elenco delle attività professionali che possono essere oggetto di contratto di apprendistato. Tale elenco è articolato in tre sezioni, definite in relazione alle tre possibili "uscite".

La legge provinciale conferma che la tipologia di apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere ha una durata di tre anni, anche se si stabilisce che, per professioni di particolare complessità, si possa definire una durata maggiore.

Per quanto riguarda la formazione, per ogni attività professionale oggetto di apprendistato, la Giunta definirà un "ordinamento formativo" che comprende: la descrizione del profilo professionale, le condizioni di accesso, la durata dell'apprendistato, il quadro formativo aziendale, la quantità di formazione teorica e pratica, il programma formativo e il procedimento di qualificazione. In ogni caso l'apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere dovrà prevedere una formazione esterna realizzata presso una scuola professionale della durata complessiva calcolata sui tre anni di almeno 1000 ore.

3.2 LA DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE DEI MINORI

Dai dati forniti dalle Regioni risulta che nel 2005 sono stati occupati con contratto di apprendistato 47.906 minori (cfr. tab. 26). Il dato deve intendersi approssimato per difetto, vista la mancanza di informazioni per due Regioni: Lazio e Calabria; per la Sicilia i dati forniti sono parziali in quanto si riferiscono solo ad alcune province.

L'incremento in valore assoluto rispetto all'anno precedente (+11,8%) risulta più elevato della variazione percentuale rispetto al precedente anno 2004 del totale degli apprendisti occupati (+1,3%; cfr. capitolo 1, par. 1) e sembrerebbe evidenziare una accresciuta tendenza delle aziende ad assumere apprendisti minori. Tuttavia la quota di minorenni sul totale risulterebbe pressoché invariata rispetto all'anno precedente (8,6%, contro l'8,9% del 2004).

Approfondendo l'esame dei dati riportati in tab. 26 si rileva, però, che l'aumento registrato nel 2005 è attribuibile, in gran parte, alle informazioni pervenute quest'anno da Regioni assenti nella precedente rilevazione, quali Puglia e Sicilia; inoltre, il Veneto ha comunicato la presenza di circa 9.500 apprendisti minori, che farebbero registrare quasi un raddoppio dell'occupazione rispetto al 2004, ma la stessa Regione ritiene che il dato possa essere sovrastimato. Al netto dei valori registrati per i territori menzionati, nel 2005 si registrerebbe una flessione dell'occupazione dei minori in apprendistato pari al -7,7%.

Tale dinamica è certamente più coerente con la leggera variazione negativa registrata sulla quota di minori rispetto al totale degli apprendisti occupati.

Tabella 26
Apprendisti
15-17enni per
Regione e singola
età (anni 2004 e
2005 - Valori
assoluti e %)

Regioni	Anno 2005				Anno 2004	rapp 2005/2004
	15 anni	16 anni	17 anni	totale	totale	
Piemonte	1.700	3.384	4.596	9.680	7.136	35,7%
Valle d'Aosta	0	31	83	114	110	3,6%
Lombardia	383	1.641	3.751	5.775	9.074	-36,4%
Prov. Bolzano	444	865	1.061	2.370	2.694	-12,0%
Prov. Trento	24	120	292	436	404	7,9%
Veneto	633	3.085	5.676	*9.394	5.289	77,6%
Friuli Venezia Giulia	7	65	247	319	411	-22,4%
Liguria	16	145	403	564	627	-10,0%
Emilia Romagna	1.156	3.941	5.872	10.969	10.045	9,2%
Toscana	61	308	996	1.365	2.146	-36,4%
Umbria	39	241	493	773	558	38,5%
Marche	28	239	682	949	1.204	-21,2%
Lazio	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Abruzzo	53	198	465	716	1.022	-29,9%
Molise	24	74	125	223	95	134,7%
Campania	2	3	12	17	1.300	-98,7%
Puglia	23	441	1.644	2.108	<i>n.d.</i>	-
Basilicata	20	71	191	282	254	11,0%
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	-
Sicilia **	282	458	998	1.738	<i>n.d.</i>	-
Sardegna	0	11	103	114	462	-75,3%
Nord-Ovest	2.099	5.201	8.833	16.133	16.947	-4,8%
Nord-Est	2.264	8.076	13.148	23.488	18.843	24,7%
Centro	128	788	2.171	3.087	3.908	-21,0%
Sud e Isole	404	1.256	3.538	5.198	3.133	65,9%
Italia	4.895	15.321	27.690	47.906	42.831	11,8%

(*) Dato sovrastimato a causa della mancata comunicazione delle cessazioni

(**) Dato parziale riferito solo ad alcune province

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Inoltre, è in linea con il trend del mercato del lavoro complessivo, dove si è registrata una diminuzione dell'occupazione relativamente al solo segmento dei minorenni. Infatti, verificando i dati delle indagini sulle forze di lavoro in riferimento alla classe di popolazione dei 15-17enni risulta che nel 2005 il numero degli occupati si è ridotto quasi del 20% (-18,6%) e il tasso di occupazione è passato dal 4,4% del 2004 al 3,5% (cfr. tab. 27).

Tornando alla tabella 26 e alla distribuzione degli apprendisti minori per Regione, il confronto dell'andamento dell'occupazione nell'ultimo biennio richiede ulteriori considerazioni.

All'interno di un quadro dell'occupazione complessiva dei minori (cfr. tab. 27) e di quella in apprendistato che risultano in calo per tutte le macro-aree sono certamente possibili andamenti di segno contrario in alcune Regioni, come è il caso del Piemonte o dell'Umbria che segnalano un incremento di apprendisti minorenni (cfr. tab. 26); in questi territori l'aumento del ricorso all'apprendistato in parallelo con una diminuzione dell'occupazione complessiva dei 15-17enni è indice di un maggiore utilizzo del contratto di apprendistato per l'assunzione dei minorenni.

Tuttavia, sembrano più difficilmente spiegabili alcuni differenziali molto ampi nel rapporto tra 2004 e 2005, che vedono quasi il raddoppio o, al contrario, il dimezzarsi dell'occupazione degli apprendisti minori nel passaggio da un anno all'altro; in questi casi ci si interroga sull'affidabilità degli archivi regionali, che pure rimangono l'unica fonte disponibile in tempi brevi per l'analisi di dettaglio dell'aggregato degli apprendisti. Infatti, spesso gli archivi regionali non vengono "puliti" perché non arrivano oppure non vengono immesse nel sistema informativo le comunicazioni di cessazione dei contratti; viceversa, talvolta l'immissione dell'elenco degli assunti non è completa, soprattutto quando l'archivio di riferimento per l'apprendistato è disgiunto da quello esistente presso i centri per l'impiego.

Tabella 27
Indicatori dell'occupazione per la popolazione 15-17 anni (anni 2004 e 2005 - val. ass. e %)

Età	Macro-Area	Occupati (Val. ass.)		Tasso di occupazione	
		2004	2005	2004	2005
15enni	Nord Ovest	1.908	1.921	1,5	1,3
	Nord Est	2.294	1.622	2,5	1,6
	Centro	854	825	0,9	0,8
	Sud e Isole	4.778	2.699	1,8	1,1
	Italia	9.834	7.068	1,7	1,2
16enni	Nord Ovest	6.100	4.491	4,7	3,7
	Nord Est	4.893	3.118	5,4	3,3
	Centro	1.913	1.925	1,9	1,9
	Sud e Isole	8.275	7.472	3,1	3,0
	Italia	21.181	17.004	3,6	3,0
17enni	Nord Ovest	12.659	9.766	10,2	7,5
	Nord Est	9.393	8.353	10,7	9,1
	Centro	5.764	5.352	5,7	5,1
	Sud e Isole	16.434	13.737	6,4	5,0
	Italia	44.251	37.208	7,8	6,2
Totale 15-17enni	Nord Ovest	20.668	16.178	5,5	4,1
	Nord Est	16.579	13.093	6,2	4,5
	Centro	8.532	8.101	2,8	2,6
	Sud e Isole	29.487	23.908	3,8	3,1
	Italia	75.266	61.281	4,4	3,5

Fonte: dati Istat Forze di lavoro - Media 2004 e Media 2005

Alla luce delle considerazioni svolte, la conclusione che sembra ricavabile è che l'aggregato dell'occupazione in apprendistato dei minorenni sia costituito da uno "zoccolo duro" composto da circa 50.000 ragazzi, che mantiene pressoché inalterata la sua dimensione da qualche anno.

Considerato in valore assoluto, il numero di apprendisti minorenni fornito dalle Regioni risulta molto vicino a quello del totale degli occupati nella fascia d'età 15-17 anni. I 47.906 apprendisti di tabella 26 rappresentano infatti circa l'80% dei 61.000 minori occupati nel 2005 (cfr. tab. 27). Si direbbe che, pur non essendo mai stata approvata una norma legislativa che impone l'assunzione degli adolescenti solo attraverso il contratto di apprendistato, di fatto le imprese utilizzino massicciamente tale tipologia di rapporto di lavoro quando assumono dei minorenni.

Tuttavia, un confronto di maggior dettaglio fra i valori assoluti dei minori complessivamente occupati in Italia di fonte Istat-RCFL e i dati forniti dalle Regioni sugli apprendisti minori rinforza le criticità evidenziate sulla affidabilità delle banche dati regionali. La comparazione dei valori per macro-area evidenzia qualche

caso di eccessivo sovradimensionamento degli archivi regionali per cui il numero di apprendisti minori occupati sarebbe superiore al totale degli occupati di età 15-17 anni (cfr. dati per il Nord-Est). Del resto, già l'analisi compiuta nel capitolo 1 par. 2 ha rivelato alcune incoerenze degli archivi regionali nel confronto con i dati delle indagini Istat sulle Forze di Lavoro. Critico è invece il gap registrato soprattutto per il Sud e le Isole, che segnala una situazione in cui l'apprendistato non si è affermato come strumento per favorire l'occupazione regolare dei minori. Perfettamente in linea con il dato relativo al 2004 appare la disaggregazione per singola età degli apprendisti minorenni. In più della metà dei casi tali apprendisti sono diciassettenni e circa un terzo sono i sedicenni; i quindicenni rappresentano una quota pari al 10%. Tale composizione percentuale degli apprendisti minorenni ricalca la composizione del totale dell'occupazione nella fascia d'età 15-17 anni (cfr. tab. 28).

Tabella 28
Composizione percentuale degli apprendisti e degli occupati minorenni per singola età (anni 2004 e 2005)

Età	Apprendisti		Totale occupati 2005
	2004	2005	
15enni	10,5	10,2	11,5
16enni	31,8	32,0	27,7
17enni	57,7	57,8	60,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e Istat - FdL Media 2005

Si è già avuto modo di dire più volte, in passato, delle difficoltà che tale distribuzione determina per la programmazione e gestione delle attività formative: spesso non si riesce a intercettare i diciassettenni in tempi adeguati ad inserirli nei corsi aggiuntivi per i minori; anche quando sono inseriti, spesso al compimento dei diciotto anni e quindi all'assolvimento dell'obbligo formativo le imprese li ritirano dai corsi, anche se le attività non sono state ancora completate.

Come conseguenza di tale composizione percentuale si ricavano anche alcune indicazioni rispetto alla norma recentemente introdotta nell'ordinamento con la legge finanziaria per il 2007 che eleva l'età di ingresso al lavoro dai 15 ai 16 anni. Di fatto, il numero di quindicenni occupati è talmente contenuto che tale elevamento non è destinato a determinare un grande impatto sull'apprendistato, né tanto meno sul mercato del lavoro. In particolare, dalla tabella 26 si rileva che gli apprendisti quindicenni sarebbero concentrati in due Regioni: Piemonte e Emilia Romagna.

Altra questione è se abbia ancora senso, dopo l'elevamento a sedici anni dell'età di ingresso al lavoro, il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere come disegnato nel D.Lgs. n. 276/03. L'analisi compiuta nel paragrafo precedente ha messo in evidenza che tale tipologia contrattuale non è stata ancora regolamentata da alcuna regione; pertanto, tutti i minorenni assunti dalle imprese con contratto di apprendistato fanno ancora riferimento al quadro delle norme ex lege n. 196/97.

3.3 L'OFFERTA FORMATIVA PER GLI APPRENDISTI MINORI

Nonostante sia istituito l'obbligo di formazione per gli apprendisti adolescenti, la partecipazione alle attività formative per l'acquisizione di competenze trasversali e professionalizzanti ex lege n. 196/97 e ai moduli aggiuntivi per lo sviluppo di competenze di base ex DPR n. 257/00 nel Paese resta residuale.

Le Regioni organizzano la formazione per i minori individuando la tipologia di intervento più appropriata sulla base della numerosità degli occupati sul territorio e del modello complessivo di gestione dell'apprendistato. Pertanto, nel 2005 l'offerta formativa per gli apprendisti minori ha visto l'inserimento degli adolescenti in tipologie di intervento differenti (cfr tab. 29): corsi non specifici di formazione esterna ex lege 196/97, percorsi specifici per apprendisti minori ex lege 196/97, moduli aggiuntivi ex DPR 257/00, percorsi di 240 ore riservati ai minori (che comprendono le 120 ore di formazione esterna ex lege 196/97 ed i moduli aggiuntivi).

Al complesso delle attività formative hanno preso parte almeno 7.560²⁰ adolescenti. Data la diversa tipologia di interventi promossi dalle Regioni, non è sempre possibile sommare gli utenti dei diversi percorsi; ad esempio, gli iscritti ai moduli aggiuntivi potrebbero (anzi, dovrebbero!) essere quelli che hanno comunque frequentato le 120 ore di formazione esterna ex l. 196/97 in interventi riservati o meno.

²⁰ Per evitare duplicazioni nel calcolo sono stati inclusi gli apprendisti che hanno partecipato ad interventi riservati di formazione esterna ex 196/97, agli interventi non riservati di formazione esterna ex l. 196/97 e agli interventi riservati di 240 ore; gli iscritti ai moduli aggiuntivi sono stati sommati solo nel caso in cui non risulti che i minori abbiano partecipato ad ulteriori interventi per le restanti 120 ore obbligatorie di formazione esterna ex l. 196/97.

Tabella 29
Iscritti alle attività formative realizzate per gli apprendisti 15-17enni per Regione (anno 2005, valori assoluti)

Regioni	interventi riservati di form. esterna ex 196/97	interventi non riservati di form. esterna ex 196/97	moduli aggiuntivi	interventi riservati di 240 ore (form. esterna ex 196/97 + moduli aggiuntivi)
Piemonte	484	743	-	484
Lombardia	447	-	104	807
Prov. Bolzano	-	-	-	2.235
Prov. Trento	-	-	89	-
Veneto	-	-	-	885
Friuli Venezia Giulia	-	-	-	147
Emilia Romagna	-	-	-	481
Toscana	331	22	-	-
Umbria	105	-	-	-
Marche	-	239	83	-
Molise	-	44	-	-
Campania	-	17	-	-
Italia	1.367	1.065	276	5.039

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

I 7.560 adolescenti apprendisti che hanno partecipato alle attività formative rappresentano il 15,8% dei minori coinvolti in rapporto di apprendistato. Pertanto, una quota molto ridotta di minorenni effettivamente è inserita in attività formative; tale quota è inferiore alla percentuale di quanti partecipano alla formazione sul totale degli apprendisti minorenni e maggiorenni (20,4% cfr. tab. 12).

Si aggiunga che talora la partecipazione avviene solo per una parte della formazione obbligatoria e non per l'intero percorso di 240 ore annue. Infatti, le iniziative dedicate ai moduli aggiuntivi sono molto rare e in particolare nel 2005 sono state organizzate solo in tre Regioni. Ne deriva che una quota ancora più ridotta rispetto al 15,8% precedentemente indicato esercita pienamente il diritto alla formazione per 240 ore annue, nonostante si tratti di ragazzi che devono ancora assolvere il diritto-dovere di istruzione e formazione fino a 18 anni.

Un ulteriore elemento negativo emerge dal confronto con i dati relativi allo scorso anno: nel 2004 i minorenni partecipanti alla formazione nelle diverse tipologie di percorso sono stati 10.691; pertanto l'ultimo anno ha fatto registrare una riduzione dell'offerta pari al -29,3%.

Rispetto allo scorso anno 2004, hanno coinvolto apprendisti minorenni due ulteriori amministrazioni: si tratta della Provincia di Trento, che ha avviato una speri-

mentazione che prevede il coinvolgimento dei giovani apprendisti in percorsi di 120 ore dedicate a contenuti culturali, e della Regione Campania.

All'incirca la metà delle Regioni ha quindi programmato un'offerta formativa per i minori, per quanto insufficiente a coinvolgerli tutti; nell'altra metà di Italia, invece, il diritto-dovere alla formazione per gli apprendisti minorenni non trova attuazione poiché manca un'offerta di percorsi esterni alle imprese. Tale situazione si verifica molto spesso nelle Regioni meridionali, in qualche regione centrale e solo nelle più piccole fra le Regioni settentrionali.

Rispetto alle diverse tipologie di offerta si rileva che gli apprendisti coinvolti in percorsi formativi di 240 ore sono la maggioranza, anche al netto dei dati relativi alla Provincia di Bolzano; infatti, l'esperienza degli scorsi anni ha mostrato la maggiore efficacia di un intervento didattico lungo, progettato e erogato per un gruppo classe omogeneo di adolescenti, rispetto all'inserimento di alcuni minori in gruppi più adulti per 120 ore annue. Allo stesso tempo il percorso di 240 ore richiede anche lo sviluppo di competenze professionalizzanti e quindi deve essere rivolto ad un gruppo classe omogeneo anche sotto il profilo dell'attività lavorativa svolta, omogeneità molto difficile da conseguire laddove non si abbia a disposizione una platea sufficientemente ampia di apprendisti 15-17enni. Pertanto, tale tipologia di intervento viene programmata solo da quelle Regioni più grandi, che possono contare su un'occupazione in apprendistato di dimensioni rilevanti.

Complessivamente hanno completato le diverse tipologie di percorso 4.440²¹ apprendisti minorenni.

In generale la condizione lavorativa dei giovanissimi ha caratteristiche di maggior instabilità, un numero maggiore di minorenni interrompe anzitempo il rapporto di lavoro e di conseguenza abbandona la formazione esterna. Si tratta di un problema che sembra accomunare molte iniziative per i minori. Inoltre, i dati mostrano chiaramente che la quota più ampia dei minorenni è rappresentata dai diciassettenni; questi ragazzi spesso compiono il diciottesimo anno durante la realizzazione dell'intervento formativo e a quel punto le imprese rivendicano l'assolvimento dell'obbligo formativo e li ritirano dai corsi. Per far fronte a questo problema la provincia di Trento ha deciso di progettare un corso specifico, della durata di 80 ore, rivolto ai minori prossimi al compimento dei diciotto anni.

Il dato relativo agli apprendisti minori "formati", ovvero che hanno completato il percorso, è da esaminarsi con cautela visto che risente molto della diversa metodologia di calcolo utilizzata dalla Provincia di Bolzano. La provincia altoatesina, infatti, ha un consolidato sistema di formazione per gli apprendisti, che comporta la partecipazione ad attività formative per almeno un triennio. L'alto grado di strutturazione nell'ambito del sistema territoriale di istruzione e formazione fa

21 Nel calcolo sono stati inclusi gli apprendisti formati in: interventi riservati di formazione esterna ex 196/97, interventi non riservati di formazione esterna ex l. 196/97 e interventi riservati di 240 ore.

dell'apprendistato un'opzione formativa che si rivolge "normalmente" ai ragazzi che hanno completato l'obbligo d'istruzione. Così si spiega l'ampia quota di minorenni sul totale degli apprendisti (48,4%) e la loro pressoché totale partecipazione alle attività di formazione esterna; da qui nasce anche la deroga specifica per la provincia di Bolzano inserita nell'ultima legge finanziaria (l. n. 296/2006) nel comma che eleva l'obbligo di istruzione a 16 anni.

Tuttavia, il riferimento a percorsi triennali fa sì che la provincia autonoma abbia comunicato come numero di formati solo quello relativo alla quota di apprendisti che risultano ancora minorenni al completamento del terzo anno di formazione. Per tutte le altre Regioni il dato dei formati fa invece riferimento al completamento dell'intervento annuale, della durata di 120 o di 240 ore.

3.4 MODALITÀ ATTUATIVE DELLA FORMAZIONE PER APPRENDISTI MINORI

Se pochi sono gli interventi di formazione per gli apprendisti minori realizzati sul territorio, ancora meno sono quelli che sono stati descritti nelle loro modalità attuative nell'ambito dei Rapporti di monitoraggio regionali. Probabilmente in molti casi si sconta una distanza fra l'amministrazione che programma l'intervento e le concrete modalità operative di attuazione che attengono più alle Province o ai singoli soggetti attuatori.

Fra le esperienze sperimentali che hanno avviato le amministrazioni regionali e provinciali per soddisfare la specifica domanda di formazione degli apprendisti minori si segnala l'esperienza della Provincia di Trento. L'intervento si inquadra in una logica di integrazione non solo fra sistema di istruzione e formazione, ma anche di diverse utenze, quali sono gli apprendisti minorenni e altri ragazzi 15-17enni che non risultino inseriti in alcun percorso formativo. Per questi utenti la Provincia ha approntato un'offerta formativa della durata di 120 ore, che prevede la realizzazione di percorsi a carattere culturale erogati da istituti di istruzione superiore. Per gli apprendisti tali percorsi corrisponderebbero ai moduli aggiuntivi.

Il modello didattico prevede che la progettazione dei vari moduli tenga conto delle competenze già possedute dagli apprendisti e delle informazioni emerse durante il modulo di accoglienza di 20 ore collocato all'inizio del percorso; i singoli moduli vengono costruiti insieme agli allievi e con un approccio più simile a quello dell'educazione per gli adulti. I contenuti didattici fanno riferimento alle quattro aree e agli standard formativi minimi individuati nell'Accordo di Conferenza Stato-Regioni del 15 gennaio 2004 per i percorsi triennali di formazione iniziale.

Nel settembre 2005 si è conclusa la prima sperimentazione che ha coinvolto gli istituti di Trento e Rovereto. Sono stati realizzati sette percorsi sperimentali, ai quali hanno partecipato 113 adolescenti, di cui 89 apprendisti. Una seconda fase sperimentale è in corso di realizzazione, e coinvolgerà anche gli istituti superiori di Cles e Cavalese.

Un'attenzione particolare è stata rivolta alla formazione dei docenti, svolta preliminarmente all'avvio degli interventi sperimentali e realizzata mediante percorsi formativi di 58 ore. Per la seconda edizione della sperimentazione, la formazione dei formatori è stata organizzata a partire dalle criticità e dai punti di forza emersi durante l'attività didattica già effettuata e sulla base delle esigenze espresse dai docenti stessi. I primi incontri effettuati hanno avuto come obiettivo la condivisione e l'approfondimento del modello didattico già sperimentato, le problematiche adolescenziali, le tecniche formative d'aula. È inoltre prevista la visita dei docenti ai centri per l'impiego dei territori di competenza al fine di far conoscere loro i servizi e le attività che tali centri propongono ai minori.

Al termine della prima sperimentazione, la Provincia di Trento ha consegnato ai minori una valutazione certificativa che riporta la sintesi del percorso formativo svolto, la declinazione degli standard formativi minimi previsti per ognuna delle quattro aree formative con la specifica degli standard acquisiti dal minore e di quelli da acquisire.

Le attività di monitoraggio in itinere ed ex post realizzate dall'Agenzia del Lavoro hanno consentito di rilevare il grado di soddisfazione dei minori coinvolti. Rispetto ad un risultato di complessiva positività, dovuto alla possibilità di esprimersi liberamente con osservazioni e proposte, si rileva invece una certa difficoltà a lavorare in un gruppo di pari. Infatti, in quasi tutti i gruppi sono emerse difficoltà relativamente alla gestione e alla tenuta dell'aula, che talora hanno reso difficile il proseguimento dell'attività didattica. In particolare è la relazione con i docenti che sembra essere più critica, anche perché risente di un vissuto scolastico precedente dei ragazzi molto negativo che può indurre meccanismi di ribellione o anche di rifiuto. Rispetto a tali problematiche il gruppo dei docenti ha sottolineato la necessità di continuare a lavorare sulla progettazione degli interventi per aumentarne l'appeal.

Anche la Lombardia fa parte del ristretto gruppo di amministrazioni che con continuità opera sul segmento della formazione per gli apprendisti minori e in particolare alcune Province si sono distinte per l'impegno su questa filiera.

In particolare la Provincia di Cremona è stata la prima a promuovere un modello didattico che si caratterizza per una impostazione fondata sulla logica del "capo-lavoro", dove l'attenzione costante durante il percorso alla realizzazione di un prodotto consente al contempo di conseguire obiettivi formativi relativi allo sviluppo delle competenze di base. L'esperienza lavorativa diventa, quindi, leva di apprendimento complessivo, grazie anche all'ulteriore spinta motivazionale costituita dall'orientamento al successo formativo degli allievi attraverso il loro coinvolgimento attivo in un processo di apprendimento innestato sulla riflessione sull'esperienza diretta.

Nel 2005 la Provincia di Cremona ha realizzato cinque interventi formativi per gli apprendisti minori della durata di 240 ore, coinvolgendo 58 adolescenti. Una seconda tranche di interventi è partita ad ottobre 2005 per concludersi nel 2006.

Il modello formativo risulta così declinato:

	ore
Modulo 1 "Definizione del Capolavoro"	
Accoglienza (area tecnico-professionali/trasversali)	4
Organizzazione aziendale: rilettura e ricostruzione dell'organizzazione e del processo lavorativo aziendale (area: di base/storico-socio-economica)	8
Sintesi, definizione e avvio di progetti di lavoro per il lavoro di gruppo (area tecnico-professionali/trasversali)	10
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152: informatica (area: di base/tecnologica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua: italiano (area: di base/linguaggi)	4
Modulo 2 "Progettazione del Capolavoro"	
Legislazione sociale (area: di base/storico-socio-economica)	6
La 626 (area: di base/storico-socio-economica)	8
1° laboratorio: Progetto di lavoro di gruppo (area tecnico-professionali/trasversali)	8
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152: matematica (area: di base/tecnologica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua: informatica (area: di base/linguaggi)	2
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua: inglese (area: di base/linguaggi)	2
Modulo 3 "Preventivazione del Capolavoro"	
Orientamento professionale: verifica del profilo e delle competenze in ingresso (area: di base/storico-socio-economica)	2
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua italiana (area: di base/linguaggi)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - matematiche	8
Economia aziendale (area: di base/storico-socio-economica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua: inglese (area: di base/linguaggi)	2
2° laboratorio - Progetto di lavoro di gruppo (area tecnico-professionali/trasversali)	10
Modulo 4 "Preparazione del capolavoro"	
Economia aziendale (area: di base/storico-socio-economica)	4
2° laboratorio: Progetto di lavoro di gruppo (area tecnico-professionali/trasversali)	14
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152: informatica (area: di base/tecnologica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua inglese (area: di base/linguaggi)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua italiana (area: di base/linguaggi)	4

segue

	ore
Modulo 5 “Realizzazione del capolavoro”	
Orientamento professionale: analisi delle competenze personali (area: di base/storico-socio-economica)	2
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua italiana (area: di base/linguaggi)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - matematica (area: di base/scientifica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152: informatica (area: di base/tecnologica)	6
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua inglese (area: di base/linguaggi)	4
3° laboratorio - Progetto di lavoro di gruppo (area tecnico-professionali/trasversali)	10
Modulo 6 “Produzione del Capolavoro”	
Competenze comunicative (area tecnico-professionali/trasversali)	8
3° laboratorio: Progetto di lavoro di gruppo (area tecnico-professionali/trasversali)	12
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152: informatica (area: di base/tecnologica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua: inglese (area: di base/linguaggi)	6
Modulo 7 “Presentazione del capolavoro”	
Orientamento: elaborazione del progetto professionale e personale (area: di base/storico-socio-economica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua italiana (area: di base/linguaggi)	8
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - matematica (area: di base/scientifica)	6
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152: informatica (area: di base/tecnologica)	4
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua: inglese (area: di base/linguaggi)	6
Certificazione delle competenze - area linguistico/matematica area: di base)	2
Modulo 8 “Valutazione del capolavoro”	
Elementi di cittadinanza attiva - per applicazione del progetto individuale (area: di base/storico-socio-economica)	8
Presentazione capolavoro (area tecnico-professionali/trasversali)	12
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - lingua italiana (area: di base/linguaggi)	2
Interventi di approfondimento sul progetto di lavoro nelle aree previste dal D.M. 152 - matematica (area: di base/scientifica)	4
Certificazione delle competenze - area informatica/inglese (area: di base)	2
Chiusura e valutazione finale (area tecnico-professionali/trasversali)	2
Totale	240

In fase di conclusione delle attività è stata prevista la somministrazione delle prove di certificazione delle competenze in lingua italiana e matematica elaborate da ISFOL.

Gli Enti di formazione hanno provveduto a produrre per tutti gli apprendisti, ed in copia per tutte le aziende coinvolte, una *dichiarazione di percorso effettuato*, utilizzando l'apposito modello predisposto dalle Province Lombarde, nella quale sono evidenziati il monte ore formativo frequentato complessivamente, il monte ore per singolo modulo/unità formativa, il livello e la descrizione delle competenze raggiunti con le prove di accertamento. Agli apprendisti che risultano aver frequentato almeno l'80% del monte ore contrattualmente previsto è stato, inoltre, rilasciato un *certificato di assolvimento* predisposto dalla Regione Lombardia.

Anche la provincia di Mantova ha adottato lo stesso modello progettuale, realizzando 16 corsi della durata di 240 ore per apprendisti minorenni. Di questi corsi solo 4 si sono conclusi nel 2005, mentre gli altri sono proseguiti nel 2006. In particolare, la Provincia di Mantova ha perseguito una graduale convergenza verso i corsi triennali di formazione iniziale per il conseguimento della qualifica per quanto riguarda gli obiettivi formativi (accordo della Conferenza Unificata del gennaio 2004), la valutazione (accordo della Conferenza Unificata dell'ottobre 2004), la metodologia e la relativa strumentazione (Piani di Studi Personalizzato, Unità di Apprendimento, certificazione delle competenze).

Alle Province di Cremona e Mantova si è aggiunta anche quella di Varese che, sulla base di un modello didattico molto simile, ha realizzato nel 2005 nove interventi per apprendisti minori della durata di 240 ore, coinvolgendo 183 adolescenti. Nel caso di Varese, l'approccio didattico è stato incentrato sulla realizzazione di un prodotto individuale: la costruzione di un Book (in formato elettronico e/o cartaceo) da parte di ciascun apprendista nel quale egli presenta il settore di appartenenza, il proprio profilo professionale, la propria azienda e attività lavorativa.

In questo caso l'esperienza si è caratterizzata per la previsione di un forte presidio progettuale e di monitoraggio sull'andamento dei corsi da parte del gruppo di lavoro degli enti formativi, coordinato dalla Provincia, al fine di migliorare la progettazione ed adattare la formazione alle reali caratteristiche ed esigenze degli apprendisti e delle loro aziende. Inoltre, le esperienze formative si sono concluse con l'organizzazione di un evento finale a livello provinciale, che si è tenuto a giugno 2005, nel quale gli allievi hanno presentato, alle aziende di provenienza e agli allievi di corsi paralleli, i loro prodotti e hanno ricevuto il *portfolio*, che contiene:

- il piano formativo personalizzato, compilato in collaborazione dall'ente formativo e dal tutor aziendale;
- il certificato di frequenza;
- la dichiarazione del percorso formativo effettuato;
- un modello attestante le conoscenze, abilità, competenze acquisite dall'apprendista;
- il "book", cioè il risultato del proprio lavoro (in formato cartaceo o multimediale).

Per quanto riguarda le azioni di monitoraggio e accompagnamento, a Varese il focus è stato posto sull'evoluzione dei percorsi in base alla presenza e partecipazione degli allievi, all'evoluzione del processo formativo (coerenza col progetto e completezza), agli esiti, verificati attraverso:

- la tenuta di un diario di bordo da parte dei coordinatori;
- la realizzazione di incontri del gruppo di monitoraggio per la condivisione dei diari di bordo e il confronto su criticità e punti di forza;
- l'organizzazione di visite alle classi da parte dell'équipe di monitoraggio (attraverso un colloquio guidato e la somministrazione di un questionario di soddisfazione) con restituzione immediata allo staff formativo.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio hanno evidenziato la difficoltà di svolgere attività che non implicino il prevalente uso della manualità: anche la costruzione informatica del *book* è stata percepita dagli apprendisti esclusivamente come attività teorica, pertanto scolastica e quindi sgradita. Inoltre, nonostante le visite svolte in azienda e il tentativo di coinvolgimento dei tutor nella realizzazione dei *book*, spesso l'impresa rimane un soggetto distante dall'attività formativa.

Dagli esiti del monitoraggio, sono state derivate alcune indicazioni per le prossime attività corsuali che sottolineano l'importanza di:

- dedicare almeno 3 o 4 colloqui individuali a ciascun apprendista da parte del tutor formativo per una maggiore conoscenza, motivazione, presa in carico personale;
- attivare e promuovere un coordinamento forte dello staff di formatori;
- introdurre attività di lavoro pratico-manuale, non necessariamente di tipo professionale;
- introdurre attività volte a promuovere la prosocialità, intesa come disponibilità alla collaborazione e alla compartecipazione, e stili di vita corretti da diversi punti di vista: relazionali, alimentari, uso di sostanze, ecc. Si possono a tal fine utilizzare attività e tecniche molto diversificate in relazione ai bisogni del gruppo classe, alle risorse e competenze presenti o reperibili, ma occorre curare la comunicazione preventiva ai tutor aziendali al fine di trasmettere loro il senso di tali attività e di ottenere alleanza o almeno consenso.

Per quanto riguarda la verifica degli apprendimenti al termine dei percorsi formativi per gli apprendisti minori, si segnala che in cinque Regioni vengono utilizzate correntemente le prove elaborate dall'Isfol e dall'INVALSI per l'accertamento dei livelli di competenze acquisiti in lingua italiana e matematica. In qualche caso i fascicoli delle prove vengono anche utilizzati durante il percorso come strumenti didattici.

La successiva tabella 30 riporta il numero di certificazioni rilasciate in relazione alle quattro aree di contenuto individuate dal Decreto Interministeriale n. 156/2001 per la formazione degli apprendisti minori. I dati segnalano che il rilascio di certificazioni è pressoché assente per quanto riguarda l'area informatica; in effetti il

Decreto rimandava alla certificazione ECDL che può essere rilasciata solo dai centri accreditati dall'AICA. Anche in caso di convenzione con le Regioni o con le strutture formatrici che erogano i corsi, il rilascio di tale certificazione comporta dei costi che probabilmente impediscono di esperire la procedura.

Per le altre aree le certificazioni sono invece di numerosità interessante, ma il confronto per le singole Regioni con i dati della tabella 29 relativi al numero di apprendisti minori che partecipano alle attività formative dei moduli aggiuntivi si rileva che solo una percentuale di questi riceve una certificazione: per il Veneto tale percentuale è molto alta (84%), mentre è più contenuta nel caso della Lombardia o dell'Emilia Romagna.

Tabella 30
Certificazione
competenze di
base dei moduli
aggiuntivi per
apprendisti in
obbligo formativo
conseguite nel
2005. Valori
assoluti

Regioni	Italiano	Matematica	Lingue straniere	Informatica
Lombardia	319	323	-	-
Veneto	746	746	746	-
Friuli Venezia Giulia	100	100	-	-
Emilia Romagna	115	99	107	10
Marche	22	15	5	-
Italia	1.302	1.283	858	10

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

capitolo 4

LE SPERIMENTAZIONI DELL'APPRENDISTATO PER IL CONSEGUIMENTO DI UN DIPLOMA O DI UN TITOLO DI ALTA FORMAZIONE

A poco più di un anno dal termine ultimo²² fissato per la rendicontazione delle attività, le sperimentazioni dell'apprendistato di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 276/03, promosse e finanziate dal Ministero del lavoro nell'ambito del PON "Azioni di sistema", proseguono con un andamento ancora molto diversificato.

Il disallineamento che si riscontra nelle dieci Regioni del Centro-Nord coinvolte nell'iniziativa è da imputare ai tempi impiegati per la stipula dei diversi Protocolli d'intesa col Ministero del lavoro, per la concertazione delle iniziative sul territorio e l'avvio delle procedure d'evidenza pubblica. Pertanto, accanto ad alcune realtà dove, completato da tempo il complesso iter procedurale preliminare all'avvio della fase d'implementazione, le iniziative poste in essere e le attività formative sembrano entrate pienamente nella fase operativa, ve ne sono altre dove, invece, si rilevano ancora molti ritardi nell'individuazione dei soggetti attuatori e nell'avvio dei singoli progetti.

Le lentezze amministrative, associate alla scarsa considerazione dei tempi necessari alle aziende per il reclutamento e la selezione degli apprendisti da assumere, non hanno consentito, in molti casi, di rispettare la tempistica disposta nei vari Protocolli d'intesa che prevedeva la spesa del 70% delle risorse assegnate entro il 31.12.2006. Nel corso del 2006, tuttavia, in considerazione dell'approssimarsi del termine fissato per la conclusione della sperimentazione, molte amministrazioni hanno cercato di recuperare i ritardi accumulati e stanno procedendo all'avvio delle attività formative.

²² La scadenza per la conclusione delle attività, fissata dal Ministero del lavoro, nell'ambito dei Protocolli d'intesa con le Regioni è il 30 giugno 2008.

4.1 L'OFFERTA FORMATIVA DELLE SPERIMENTAZIONI DELL'ALTO APPRENDISTATO

L'offerta formativa erogata nell'ambito delle sperimentazioni sull'alto apprendistato prevede, al momento²³, il finanziamento di **69 percorsi**²⁴. Come si evince dal prospetto seguente, la maggior parte degli interventi finanziati riguarda percorsi finalizzati al conseguimento di master universitari di I e II livello (58), seguono i percorsi per il conseguimento di certificazioni IFTS o titoli di alta formazione post-diploma (9) e di lauree triennali o specialistiche (2). Ai numeri indicati si aggiungono inserimenti di singoli apprendisti in percorsi di universitari o IFTS già programmati dalle strutture formative e realizzati con altri finanziamenti.

Il numero complessivo di apprendisti finora coinvolti nella sperimentazione ammonta a circa **880 unità**. Si tratta di un volume d'utenza ridotto in considerazione del carattere sperimentale delle iniziative regionali ed ancora al di sotto della soglia dei mille apprendisti, prevista dal Ministero del lavoro per la fase di messa a regime del progetto. Tuttavia, con l'avvio delle ultime sperimentazioni regionali e l'ampliamento, nel corso del 2007, dell'offerta formativa di alcune amministrazioni, la previsione ministeriale potrebbe essere ottemperata.

²³ La ricognizione dell'offerta formativa regionale è aggiornata ad aprile 2007.

²⁴ Il totale indicato non comprende gli inserimenti in corsi di laurea del Piemonte, il percorso IFTS della Liguria, i progetti della Toscana.

Regione	Tipologia e denominazione degli interventi finanziati	Utenza coinvolta (prevista)	Risorse impegnate (disponibili)
Piemonte			
	I Fase <i>Master universitari di 1° livello</i> <ul style="list-style-type: none"> • Ingegneria sistemistica aerospaziale e avionica • Tecniche e metodologie per la generazione di forme complesse • Gestione delle imprese socio-sanitarie • Tecniche di comunicazione e gestione delle risorse umane • Televisione digitale terrestre: tecnologie e scenari • Information system integration and auditing • Processi aziendali • Sistemi embedded <i>2 Master universitari di 2° livello</i> <ul style="list-style-type: none"> • Product lifecycle management • Propulsori diesel innovativi <i>1 Laurea specialistica (inserimenti)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Sistemi dell'informazione e reti di comunicazione 	170	€ 2.150.000
	II Fase (bando scaduto a febbraio 2007) <i>4 Master universitari di I livello</i> <ul style="list-style-type: none"> • Tecniche e metodi di progetto e messa in servizio dei sistemi di produzione • Information technology and business process management • Gestione e sviluppo internazionale della pmi • Gestione e innovazione finanziaria della pmi <i>2 Master universitari di II livello</i> <ul style="list-style-type: none"> • Ingegneria informatica e finanza • Gestione dei processi nell'industria grafica 	92	€ 500.000 a carico del PON € 700.000 a carico del POR € 144.000,00 a carico delle aziende
Lombardia			
	I Fase <i>6 percorsi IFTS di tecnico superiore per:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Automazione industriale • Sviluppo del software • Contabilità e sistemi informativi di controllo gestione 	140 (150)	€ 1.837.200

segue

²⁵ I dati relativi all'utenza prevista e all'ammontare delle risorse disponibili sono quelli indicati nei singoli Protocolli d'Intesa.

segue
 Quadro
 riassuntivo
 dell'offerta
 formativa delle
 sperimentazioni
 dell'alto
 apprendistato

Regione	Tipologia e denominazione degli interventi finanziati	Utenza coinvolta (prevista)	Risorse impegnate (disponibili)
Lombardia			
(segue)	<ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione economico-finanziaria e contabilità applicata • Polo Ifts amministrativo-contabile e marketing commerciale • Diagnosi e conservazione delle opere lignee <p>4 Master di specializzazione di 1° livello in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risorse umane e organizzazione • Architetture software orientate ai servizi • Gestione aziendale • Management, comunicazione e sviluppo con tecnologie ICT <p>1 Master di specializzazione di 2° livello in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione dei progetti d'internazionalizzazione produttiva 		
	<p>II Fase e riedizioni dei primi interventi</p> <p>2 Corsi di alta formazione post-diploma per tecnici superiori in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Automazione industriale con specializzazione in gestione dei sistemi meccatronici • Sviluppo di tecnologie ICT <p>1 percorso IFTS per tecnici superiori in</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amministrazione economico-finanziaria e contabilità applicata <p>7 Master universitari I livello</p> <ul style="list-style-type: none"> • Architetture Software Orientate ai Servizi • Master Social Planning per il Terzo Settore • Gestione dei processi commerciali • Risorse umane e organizzazione • Master in Gestione Aziendale (3 edizioni) 	196	€ 2.500.000 a carico del POR € 700.000 a carico del POR € 300.000 a carico del PON
Prov. Bolzano			
	<p>2 Corsi di laurea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingegneria della logistica e della produzione (4 classi) • Informatica applicata (2 classi) 	56	€ 1.500.000
Veneto			
	<p>4 Master universitari di 1° livello</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esperto in pianificazione e controllo nelle aziende del terziario • Esperto di ricerca e sviluppo del prodotto • Esperto della produzione e della logistica • Esperto in conduzione della commessa edile 	45 (100)	€ 750.000

segue

segue
 Quadro
 riassuntivo
 dell'offerta
 formativa delle
 sperimentazioni
 dell'alto
 apprendistato

Regione	Tipologia e denominazione degli interventi finanziati	Utenza coinvolta (prevista)	Risorse impegnate (disponibili)
Friuli-Venezia Giulia			
	1 Master di I livello • Settore Navale "Navitech"	14 (75/100)	€ 77.800 (€ 750.000)
Liguria			
	I Fase 1 Percorso IFTS (inserimenti) • Tecnico superiore per la conduzione dei cantieri 2 Master di specializzazione • Settore navale • Marketing e controllo dell'impresa commerciale	23 (60)	€ 630.178 a carico del PON € 92.845 a carico regionale
	II fase 4 Master universitari di I livello • Settore metalmeccanico: siderurgia • Settore metalmeccanico: energia • Settore navale • Settore distributivo e commerciale	48	
Emilia Romagna			
	7 Master di 1° o di 2° livello • Operatore del mercato del lavoro • Ingegneria e gestione della nautica da diporto • Scienza, tecnologia e management • Organizzazione, gestione e controllo del cantiere, direzione del cantiere, direzione dei lavori • Assistant manager ristorazione (3 percorsi)	74 (75/100)	€ 750.000
Toscana			
	Inserimenti in percorsi di Master e per il conseguimento di una laurea Progetto Mercurio (Prov. Firenze) • Laurea specialistica in Ingegneria Meccanica • Laurea triennale in Relazioni Industriali • Master di I° livello in Project Management Progetto Alfa - SI (Prov. Siena) • Laurea triennale in Ingegneria delle telecomunicazioni • Laurea triennale in Ingegneria gestionale • Laurea specialistica in ingegneria informatica • Laurea specialistica in economia e management	22 (100)	€ 812.274 (€ 1.200.000)

segue

segue
 Quadro
 riassuntivo
 dell'offerta
 formativa delle
 sperimentazioni
 dell'alto
 apprendistato

Regione	Tipologia e denominazione degli interventi finanziati	Utenza coinvolta (prevista)	Risorse impegnate (disponibili)
Toscana			
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Laurea triennale</i> in economia e commercio • <i>Master II° livello</i> in Biomateriali • <i>Master II° livello</i> in tecnologie farmaceutiche industriali <p><i>Progetto Job Accademy (Prov. Pisa)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Laurea</i> in ingegneria informatica (<i>triennale o specialistica</i>) • <i>Laurea</i> in informatica (<i>triennale o specialistica</i>) 		
Umbria			
	<p><i>3 Master di 1° livello</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Competitività internazionale del Sistema PMI • Comunicazione ed intermediazione dei servizi turistici • Innovazione e gestione d'azienda 	(100)	€ 450.000 (€ 750.000)
Lazio			
	<p><i>11 Master di 1° o di 2° livello</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Master in Servizi Pubblici Locali (5 edizioni) • Cantiere e Costruzione • Gestione della sicurezza informatica per l'impresa e la Pubblica amministrazione • Master in Integrated Logistics • Project Management • Data Intelligence e strategie decisionali DISD • Ingegneria dei Sistemi a rete 	(100)	€ 1.200.000
Prov. Trento (*)			
	<i>Corso di laurea di I livello in Informatica (2 classi)</i>	21	€ 155.146

(*) la sperimentazione in Provincia di Trento è stata realizzata prima dell'avvio delle sperimentazioni da parte del Ministero del lavoro e finanziata esclusivamente dalla Provincia

Nella tabella è stato inserito anche l'intervento realizzato dalla Provincia di Trento con risorse proprie, che per primo ha sperimentato la nuova tipologia di apprendistato.

Nel quadro della sperimentazione, relativamente alla distribuzione territoriale delle tipologie di percorsi si rileva la presenza di master universitari pressoché in tutte le offerte formative regionali; i percorsi di laurea, invece, sono stati attivati soltanto in Piemonte, Toscana e Prov. Autonoma di Bolzano, i percorsi IFTS in Liguria e Lombardia.

La presenza massiccia di percorsi di master universitari nell'offerta formativa delle diverse regioni è dovuta in parte ai tempi ridotti previsti per la realizzazione delle sperimentazioni anche se, come si è avuto modo di evidenziare nel corso del precedente rapporto di monitoraggio²⁶, tale scelta risponde anche ad altre logiche: alcune di carattere strategico, altre più di carattere gestionale. Si tratta, infatti, di percorsi che consentono, più di altri, di rispondere alle esigenze di alta specializzazione del tessuto produttivo locale, con l'indiscutibile vantaggio di offrire un titolo altamente spendibile, in un tempo limitato. La distribuzione oraria della formazione su più annualità consente inoltre di limitare il numero di ore da sottrarre al lavoro, favorendo il coinvolgimento delle aziende.

Il quadro complessivo degli interventi mostra un ventaglio di opportunità estremamente ricco ed eterogeneo per ciò che concerne profili formativi e settori d'intervento, variamente distribuiti a livello territoriale. L'elemento che sembra accomunare più di altri l'offerta formativa delle diverse sperimentazioni regionali è la forte finalità "professionalizzante" degli interventi messi in campo. La logica è, infatti, quella di formare profili altamente specialistici, in grado di rispondere a specifiche esigenze delle imprese.

Alcuni percorsi, in particolare, in linea con le specifiche peculiarità dei diversi tessuti produttivi locali, sembrano finalizzati a soddisfare soprattutto fabbisogni di innovazione tecnologica e di ricerca, espressi nei più diversi ambiti. Ciò spiega il carattere "scientifico" che contraddistingue gran parte dell'offerta, confermato anche dall'ampio coinvolgimento di facoltà quali Ingegneria ed Economia.

L'integrazione realizzata tra sistema impresa e mondo accademico, dunque, pare aver privilegiato la formazione di profili specialistici, riconducibili ad alcuni ambiti di maggior interesse; tra questi sicuramente il settore metalmeccanico, al cui interno si collocano le attività formative in ambito meccanico e siderurgico (Piemonte e Liguria), navale (Emilia Romagna, Liguria e Friuli Venezia Giulia) e d'ingegneria industriale (Toscana, Piemonte e Veneto). Grande attenzione si rileva anche per la formazione di figure specialistiche del settore edile (Veneto, Emilia Romagna) e delle telecomunicazioni (Piemonte, Lombardia, Lazio).

In un'ottica di crescente internazionalizzazione e competitività delle aziende, molto interesse è stato dimostrato per la valorizzazione e la formazione di alti profili che svolgono all'interno delle aziende attività di carattere strategico-gestionale. È il caso, ad esempio, dei master di specializzazione per la gestione dei progetti d'internazionalizzazione produttiva o di pianificazione e controllo, attivati rispettivamente in Lombardia e in Veneto. Interesse, infine, anche per la formazione di profili di carattere più amministrativo-contabile, come quelli realizzati attraverso percorsi IFTS (Lombardia).

²⁶ Cfr. "L'Apprendistato per il conseguimento di un diploma o un titolo di studio o di alta formazione" in *La transizione dall'apprendistato agli apprendisti - Monitoraggio 2004-2005 Catanzaro*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, giugno 2006.

Sembra importante sottolineare che, nella maggior parte dei casi, le amministrazioni regionali hanno lasciato ampia facoltà nella scelta degli interventi da realizzare e solo raramente hanno dettato precise disposizioni in merito ai settori economici di maggior interesse (Liguria e Toscana) o indicato gli specifici profili professionali oggetto degli interventi (Veneto).

Non è possibile al momento, data la scarsità delle informazioni al riguardo, stimare se si tratti nella maggior parte dei casi di interventi formativi progettati *ex novo* specificatamente per gli apprendisti coinvolti nella sperimentazione o di percorsi già esistenti nell'ambito dell'offerta formativa universitaria, adeguati e riprogettati per consentire l'inserimento degli apprendisti. È lecito ipotizzare che, a causa dell'imminente termine per la conclusione delle attività, alcune Regioni abbiano necessariamente fatto ricorso alla seconda tipologia di percorsi.

4.2 LO STATO D'AVANZAMENTO DELLE SPERIMENTAZIONI NEI DIVERSI TERRITORI

Il prospetto che segue riassume schematicamente l'andamento ancora fortemente diversificato delle sperimentazioni regionali. Con riferimento ad aprile 2007 si rilevano sostanzialmente due diversi stadi d'avanzamento delle attività:

- a Regioni che nel corso del 2006 stavano procedendo alla formalizzazione dei Protocolli d'Intesa col Ministero del lavoro o all'emanazione dei bandi e che non hanno ancora avviato le attività formative (Toscana, Friuli Venezia Giulia, Umbria e Lazio);
- b amministrazioni che, avviate le attività formative tra il 2005 e il 2006, si apprestano a portare a conclusione le sperimentazioni (prov. di Bolzano, Piemonte, Emilia-Romagna, Veneto, Lombardia, Liguria).

Il prospetto che segue dettaglia ulteriormente le due situazioni rispetto allo stato di avanzamento delle sperimentazioni regionali.

A	In fase di convenzionamento con i soggetti gestori	FRIULI-VENEZIA-GIULIA, LAZIO, TOSCANA, UMBRIA
B	Regioni che hanno attivato le attività formative nell'anno accademico 2004/05	PROV. DI BOLZANO
	Regioni che hanno attivato le attività formative nell'anno accademico 2005/06	VENETO, LOMBARDIA, LIGURIA, PIEMONTE, EMILIA-ROMAGNA
	Regioni che hanno deliberato un ampliamento dell'offerta formativa nel 2006	PIEMONTE, LOMBARDIA, LIGURIA

Nell'ambito del primo gruppo si segnala che le Regioni Toscana, Umbria, Friuli Venezia Giulia e Lazio, espletati gli adempimenti amministrativi connessi alle operazioni di valutazione delle proposte pervenute, sono in procinto di avviare le attività formative. In particolare Friuli Venezia Giulia ed Umbria stanno procedendo al convenzionamento con i soggetti gestori, mentre il Lazio e la Toscana, quest'ultima limitatamente ad alcuni percorsi, sono in fase di reclutamento degli apprendisti da assumere.

La **Toscana** nell'avviso pubblico (D.D n. 538 del 6.2.2006) ha dettato precise indicazioni in merito a principi, azioni e ambiti d'intervento dell'iniziativa. Si è previsto che le proposte formative, finalizzate al conseguimento di diplomi di laurea o di master universitari, facessero capo a tre specifiche aree territoriali (Firenze, Pisa e Siena) e si riferissero agli ambiti e ai settori economici preventivamente individuati dalla Regione, di concerto con le Istituzioni universitarie e le parti sociali. Ad ottobre scorso sono state ammesse a finanziamento tre proposte, denominate "Progetto Mercurio" (relativo all'area fiorentina), "Alfa-si" (provincia di Siena) e "Job Academy" (provincia di Pisa).

L'iniziativa dei progetti è demandata alle amministrazioni provinciali, le quali, in qualità di capofila, opereranno con funzioni di raccordo e di coordinamento delle attività. Al momento risultano partite alcune attività inserite nel progetto Mercurio che si articola in quattro percorsi formativi sperimentali; sono, invece, in corso le selezioni dei partecipanti, relative agli altri due progetti.

L'impianto generale delle sperimentazioni di Friuli Venezia Giulia e Lazio sembra presentare un maggior livello di flessibilità. I relativi bandi, infatti, non contengono particolari indicazioni in merito agli ambiti d'intervento delle attività formative. La Regione **Friuli Venezia Giulia** prevede la possibilità di realizzare percorsi di laurea, master universitari e certificazioni IFTS; nel **Lazio**, invece, si è optato per la realizzazione di soli master universitari di I e II livello, progettati *ad hoc*, oppure già presenti nell'offerta formativa, adeguati e ri-progettati per consentire l'inserimento degli apprendisti.

Si segnala che la Regione Friuli Venezia Giulia come l'Emilia-Romagna, ha previsto una particolare modalità di raccolta delle candidature, realizzata tramite l'apertura di uno sportello che consente la presentazione di proposte progettuali fino al termine ultimo del 30 settembre 2007. In esito alle operazioni di valutazione delle proposte pervenute sono stati finanziati undici master nel Lazio e uno in Friuli Venezia Giulia, nel settore navale.

Nella Regione **Umbria**, ultimate nel mese di aprile 2007 le operazioni di valutazione ex ante delle proposte, sono stati approvati tre master universitari, che dovrebbero coinvolgere una trentina di apprendisti.

Procedono secondo la tempistica fissata per le diverse fasi d'attuazione dell'iniziativa le sperimentazioni in corso nelle altre realtà regionali, inserite nel secondo gruppo rispetto al prospetto precedente. Nel corso del 2006, infatti, hanno preso avvio anche le attività formative finanziate dalle Regioni **Lombardia** e **Liguria**. A dicembre dello stesso anno entrambe le amministrazioni hanno deliberato di ampliare l'offerta formativa esistente e di procedere alla riapertura dei termini del precedente avviso pubblico.

In **Lombardia** sono attualmente in corso di svolgimento undici interventi formativi dei dodici finanziati a fine 2005 nell'ambito della prima fase, articolati in sei percorsi IFTS e cinque master universitari di I e II livello. Un soggetto attuatore, finanziato per realizzare un percorso per il conseguimento di un titolo IFTS, ha rinunciato al finanziamento. Le proposte, strutturate ancora una volta nella forma di progetti-quadro, comprendono tre diverse tipologie d'interventi: oltre alle attività formative in senso stretto, progettate ad hoc o in integrazione con corsi già attivati nell'ambito dell'offerta formativa universitaria o del sistema regionale, i progetti devono prevedere anche iniziative formative rivolte ai tutor aziendali e azioni innovative per il sostegno e l'accompagnamento al successo formativo.

A novembre scorso la Regione Lombardia ha disposto la realizzazione di una seconda fase della sperimentazione a valere sul Programma operativo regionale con l'emanazione di un secondo bando; il Dispositivo, basato su un meccanismo di bando "a sportello" che si chiuderà a giugno 2007, attualmente ha

consentito di finanziare due progetti di alta formazione post-diploma e tre master di I livello.

Inoltre, a dicembre 2006, l'amministrazione regionale ha reso possibile la presentazione di candidature per la realizzazione di ulteriori edizioni dei percorsi già approvati nel 2005. L'intervento è stato reso possibile dalla disponibilità di fondi residui del PON, integrati da risorse del POR. Tra tutte le proposte pervenute entro il termine fissato per lo scorso febbraio, sono stati finanziati un percorso IFTS e quattro master universitari di I livello.

L'offerta formativa della Regione **Liguria** prevede nel complesso la realizzazione di un percorso IFTS (un soggetto in inserimento) e di sei master di specializzazione, quattro dei quali sono stati finanziati in esito ad un secondo bando, emanato a dicembre scorso. Tale ampliamento dell'offerta formativa è stato determinato non soltanto dalla disponibilità di risorse finanziarie messe a disposizione del Ministero del lavoro e non assegnate con il primo bando, ma anche dall'interesse manifestato per l'iniziativa dal sistema produttivo locale.

Anche in questa seconda fase la programmazione dell'offerta risponde a precise indicazioni circa la tipologia di percorsi da realizzare²⁷ e ai settori economici di maggior interesse, individuati tramite intese tra l'amministrazione regionale e le parti sociali. Tutti e quattro i master in programma sono stati avviati, l'ultimo grazie al contributo aggiuntivo della Regione Liguria ad integrazione delle risorse del PON.

Sembra, infine, pienamente operativa la formazione degli apprendisti nella **Provincia di Bolzano**, in **Piemonte**, in **Emilia Romagna** e in **Veneto**, realtà cioè passate alla fase d'implementazione della sperimentazione già nel corso del 2005. In alcune di queste realtà lo strumento del nuovo apprendistato ha esercitato da subito una certa attrattiva, per la possibilità che offre di progettare e realizzare percorsi formativi in alternanza, fortemente radicati alle esigenze del tessuto economico-produttivo locale.

È il caso della Provincia Autonoma di Bolzano che ha avviato le attività formative nell'anno accademico 2004/05 e della Regione Piemonte. Confermando l'interesse manifestato per gli obiettivi della sperimentazione e avendo impegnato già nel 2005 le significative risorse assegnate dal Ministero del lavoro, alla fine del 2006 l'amministrazione regionale ha deliberato la riapertura dei termini del bando, in esito al quale sono stati al momento finanziati ulteriori quattro Master universitari di I livello e due di II livello, della durata massima di 300-400 ore di formazione formale. L'erogazione della nuova offerta formativa è stata articolata in due fasi: la prima, finanziata dal PON e finalizzata alla capitalizzazione di trenta crediti universitari, dovrà concludersi entro giugno 2008, mentre la seconda, finanziata con risorse regionali proseguirà fino al primo semestre 2009.

27 In previsione del termine della sperimentazione, si è deliberato di optare per soli percorsi di master.

L'**Emilia Romagna**, dove la titolarità dell'iniziativa dei progetti sperimentali è demandata alle strutture accademiche²⁸, ha previsto di realizzare soltanto master universitari, di durata annuale, finalizzati all'acquisizione di sessanta crediti, con un monte orario di formazione formale mediamente superiore rispetto alla tipologia d'intervento (500 ore). Nel corso del 2006, dopo una proroga della scadenza per la presentazione dei progetti operata di concerto con le parti sociali e le strutture accademiche, sono stati finanziati ulteriori cinque master, già presenti nell'offerta formativa universitaria, ma ridefiniti in nuove edizioni per accogliere un'utenza di soli apprendisti.

28 Le strutture accademiche possono, eventualmente, avvalersi di organismi accreditati nell'ambito della formazione superiore e/o formazione in apprendistato.

4.3 PRIME CONSIDERAZIONI SULL'ANDAMENTO DELLE SPERIMENTAZIONI

Sebbene, al momento, lo stato d'avanzamento delle sperimentazioni e il volume dell'utenza coinvolta non consentano ancora d'effettuare un bilancio delle iniziative sperimentali, è tuttavia possibile formulare alcune considerazioni di carattere generale sull'andamento delle attività. Alcuni segnali, infatti, possono contribuire a dare la misura del livello d'interesse che l'iniziativa sta incontrando presso i diversi attori coinvolti; tra questi, l'ampliamento delle sperimentazioni, deliberato, come si diceva, da alcune amministrazioni regionali.

Tale ampliamento, finalizzato in alcuni casi a sperimentare percorsi formativi diversi rispetto a quelli già posti in essere (Piemonte, Emilia Romagna, Liguria), in altri a consolidare percorsi formativi già realizzati, procedendo ad una riedizione degli stessi (Lombardia), non sembra essere stato dettato soltanto dalla necessità di pervenire al pieno utilizzo delle risorse finanziarie stanziato per l'iniziativa dal Ministero del lavoro. La necessità di non vedersi revocare i finanziamenti ha rappresentato, certamente, per le amministrazioni interessate, una notevole spinta a procedere, ma se tale ampliamento ha visto il ricorso anche a forme di cofinanziamento regionale (Piemonte, Lombardia, Lazio) è plausibile pensare che ciò sia espressione dell'interesse manifestato per l'iniziativa, soprattutto dal sistema-impresa locale. È vero che il ricorso a forme di cofinanziamento regionale ha rappresentato anche il modo per proseguire le attività fino al 2009, concedendo un periodo più congruo ai soggetti attuatori per avviare e realizzare i progetti.

Limitatamente ad alcune realtà, dunque, si sta assistendo ad un maggior coinvolgimento delle aziende locali nella sperimentazione e ad un maggior interesse per la realizzazione di percorsi di alta formazione in apprendistato. L'elemento della forte integrazione tra sistema produttivo e istituzioni formative che caratterizza ogni fase delle sperimentazioni in corso, potrebbe risultare, con l'entrata a regime della terza tipologia d'apprendistato, elemento strategico per una corretta lettura dei fabbisogni formativi ed occupazionali delle diverse realtà territoriali.

La realizzazione delle sperimentazioni, tuttavia, procede in modo difforme nelle diverse realtà territoriali. Accanto a realtà dove il buon livello di coinvolgimento dei diversi attori coinvolti ha condizionato positivamente l'avvio delle iniziative e la realizzazione della fase operativa dei progetti, ve ne sono altre dove, invece, l'avvio delle attività formative ha richiesto tempi molto lunghi.

È il caso, ad esempio, del Veneto, la prima Regione a siglare il Protocollo con il Ministero del lavoro e ad avviare la sperimentazione: sebbene fosse stato approvato già a dicembre 2004 il progetto sperimentale coordinato dall'Università di Padova, le attività sono partite per la maggior parte fra luglio e novembre 2005 e il master previsto nel settore moda non ha poi trovato le aziende disponibili ad assumere gli apprendisti.

Le ragioni di tali difficoltà sono da rinvenire in una serie di fattori concomitanti, tra cui forse, in primo luogo, proprio l'essere partiti per primi, in un contesto in cui tale

forma di apprendistato era ancora del tutto sconosciuta. Vanno poi considerate le peculiarità del tessuto produttivo veneto, costituito prevalentemente da aziende di piccole dimensioni, operanti soprattutto nel settore manifatturiero, sulle quali da subito ha esercitato maggiore forza d'attrazione la seconda tipologia di apprendistato, quello professionalizzate. Quest'ultimo infatti, regolamentato dalla Regione già dall'aprile 2005, consente l'assunzione di giovani nella stessa fascia d'età, a costi inferiori a carico dell'azienda, per un periodo più ampio e senza l'aggravio dell'impegno formativo previsto, invece, per l'alto apprendistato.

Probabilmente l'aver definito già nel bando i profili formativi oggetto degli interventi non ha aiutato il passaggio alla fase operativa. Sebbene tali indicazioni siano scaturite da una concertazione tra istituzioni formative e sistema-imprese, lasciando facoltà ai soggetti attuatori di proporre ulteriori profili professionali, si direbbe che solo l'incontro tra università e aziende che nel concreto assumono gli apprendisti possa assicurare una corretta lettura dei fabbisogni e quindi la realizzazione degli interventi. In ogni caso, nel momento in cui i primi percorsi si avviano a conclusione e si è verificato "sul campo" il potenziale dell'iniziativa in termini di incremento della competitività delle risorse umane e del tessuto produttivo, l'interesse delle imprese è cresciuto al punto di aver chiesto alla Regione l'attivazione di una nuova fase sperimentale nel quadro della programmazione 2007-13. Le criticità rilevate prevalentemente nelle fasi di avvio delle iniziative offrono lo spunto per richiamare altri fattori che hanno condizionato l'attuale andamento di alcune sperimentazioni regionali. Tra questi in primo luogo la *manca*za, nelle fasi di partenza dell'iniziativa, di *un'organica regolamentazione della materia*, cui far riferimento nella costruzione generale dell'impianto.

In assenza anche di esperienze e prassi consolidate vista l'innovatività dello strumento per l'ordinamento italiano e nelle more dell'emanazione della circolare ministeriale n. 2/06, esplicativa di importanti aspetti regolamentari della materia, le singole amministrazioni hanno proceduto con molta cautela, dato il non esaustivo dettato dell'art. 50 del Dlgs. N. 276/03 e della prima circolare n. 40/2004. Esempio a tale proposito l'esperienza della provincia di Trento²⁹, anche se non riconducibile al quadro delle sperimentazioni a titolarità del Ministero del lavoro, ma finanziata integralmente dall'amministrazione territoriale.

La provincia rilevata una carenza di laureati nel settore informatico rispetto al fabbisogno espresso dal territorio, aveva avviato già nell'anno accademico 2002-2003 un percorso sperimentale in apprendistato per consentire a trenta giovani diplomati di conseguire, nell'arco di quattro anni, una laurea di I livello in Ingegneria informatica. L'esito della sperimentazione è stato fortemente condizionato: a causa della sinteticità della norma, non era chiaro se i percorsi sperimentali dovessero necessariamente attestarsi sulla durata prevista dai CCNL per altre

²⁹ Le attività formative avviate dalla provincia di Trento hanno portato, nel corso del 2006, al conseguimento delle prime lauree in Informatica.

forme di apprendistato; le aziende, quindi, hanno dovuto decidere alla fine del terzo anno se qualificare o meno gli apprendisti inseriti nei percorsi universitari e ciò ha determinato un forte abbandono del percorso. Nel 2006, tuttavia, si sono registrati i primi quattro laureati del Corso di laurea in Ingegneria informatica, a cui dovrebbero aggiungersene altri sette nel mese di marzo.

Condizionate, dunque, dal clima d'incertezza normativa in cui hanno preso avvio, le sperimentazioni per la terza tipologia di apprendistato hanno variamente incontrato l'interesse e il coinvolgimento dei diversi attori, anche di quelli istituzionali. In alcuni casi, infatti, sono stati riscontrati ritardi da parte delle stesse amministrazioni regionali. Spesso ha rappresentato un grosso ostacolo la rigidità, insita nelle iniziative del FSE, dei tempi e delle modalità di gestione dei progetti.

Il sistema del bando, ad esempio, si è rivelato in alcune realtà una modalità troppo vincolistica per l'instaurazione di un rapporto di lavoro e per la realizzazione di una sperimentazione che, al contrario, aveva bisogno di maggiore flessibilità progettuale e gestionale. Inoltre, l'imminenza del termine per la conclusione delle attività e la considerazione dei tempi effettivamente necessari per la realizzazione delle diverse fasi delle sperimentazioni hanno rappresentato, in alcuni casi, fattori condizionanti nella scelta della tipologia di offerta formativa da erogare. Le amministrazioni regionali hanno variamente fronteggiato tale difficoltà: alcune, nel vagliare le possibili offerte formative, hanno privilegiato quella che potesse effettivamente realizzarsi nei tempi ancora disponibili, altre, prevedendo il ricorso a forme di cofinanziamento regionale, hanno prolungato fino al 2009 i tempi di realizzazione delle attività.

Accanto alle difficoltà incontrate dagli attori istituzionali e dal sistema-azienda, ancora poco "attrezzati" per conoscere e gestire le potenzialità della nuova tipologia contrattuale, si collocano poi quelle espresse dal mondo accademico. In alcuni casi, le istituzioni universitarie hanno evidenziato rigidità tali da favorire l'inserimento degli apprendisti in percorsi già presenti nell'offerta formativa, operando solo limitate modifiche in relazione al diverso contesto di attuazione.

Alcune resistenze sembrano poi, riscontrarsi anche sul versante dei beneficiari finali. Nel caso di giovani abituati ad associare il termine apprendistato al percorso per l'acquisizione di un "mestiere", risulta qualche resistenza di ordine "culturale", legata alla difficoltà di concepire esperienze di apprendistato anche per profili altamente specialisti e per percorsi fortemente professionalizzanti come i master universitari.

Le criticità riscontrate portano a riflettere sull'importanza di specifiche azioni a supporto delle iniziative regionali, soprattutto d'informazione e sensibilizzazione. A tal proposito si segnala che, sebbene non si tratti di misure specificatamente previste per le sperimentazioni in oggetto, per iniziativa delle singole province sono state varate alcune azioni volte a favorire, a livello locale la diffusione e la promozione del sistema del nuovo apprendistato disegnato dal D.Lgs. n. 276/03. In molte province sono stati messi a punto strumenti di divulgazione e d'informa-

zione. Alcune Province toscane, ad esempio, hanno avviato azioni d'informazione e animazione territoriale. La via intrapresa è stata quella di coinvolgere le associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori, cui hanno fatto seguito incontri con alcuni ordini professionali; anche nell'ambito delle iniziative di aggiornamento degli operatori dei servizi per l'impiego poi si è lavorato per migliorare l'approccio dei giovani e delle imprese con le nuove tipologie di apprendistato. Anche la Provincia di Genova sta realizzando una preziosa attività di supporto, telefonico e telematico, al sistema impresa, attraverso l'agenzia Atene.

La finalità strategica di tali sperimentazioni è quella di promuovere l'integrazione tra università ed imprese, richiesta a tutti i livelli e nelle varie fasi del progetto. I due attori, infatti, devono collaborare in ogni fase di attuazione dei progetti, da quella iniziale della progettazione formativa fino al riconoscimento finale dei crediti acquisiti.

Figure di rilievo nell'ambito del complesso processo di integrazione sono i tutor, aziendale ed accademico, deputati a svolgere il non facile raccordo tra mondo universitario e sistema impresa. Ad essi è demandato il compito di raccordarsi nella progettazione del piano formativo individuale, di favorire l'integrazione tra i momenti formativi aziendali e quelli universitari, di confrontarsi nella valutazione degli obiettivi formativi conseguiti e di supportare ogni fase nel processo di apprendimento. In considerazione dell'importanza del ruolo da essi svolto, la maggior parte delle amministrazioni coinvolte nella sperimentazione ha disposto l'attivazione di specifici interventi formativi per tutor, propedeutici all'avvio della formazione per gli apprendisti e finalizzati alla condivisione di obiettivi, contenuti e modalità d'intervento.

Anche le amministrazioni regionali, alle quali è demandato l'importante ruolo di coordinamento e di regia delle sperimentazioni, contribuiscono, per il tramite di importanti organismi di coordinamento locale, a favorire l'importante obiettivo dell'integrazione. I Comitati di Pilotaggio, infatti, rappresentativi dell'amministrazione regionale, del mondo accademico e quello imprenditoriale, promuovono e sostengono le sinergie tra i diversi attori e la creazione di un'efficiente rete di partenariati. Nelle Regioni dove sono stati istituiti, tali organismi hanno cominciato ad operare per monitorare e farsi interpreti delle diverse istanze locali. E di tali istanze sono stati portavoce, nel corso dello scorso anno, presso la Cabina di regia nazionale, istituita presso il Ministero del lavoro. Nel 2006, infatti, hanno avuto luogo alcuni incontri del Comitato nazionale, finalizzati a realizzare azioni di consultazione, monitoraggio e valutazione delle iniziative.

Nel corso del 2007, tuttavia, soprattutto in vista della conclusione di un primo gruppo di percorsi sperimentali (Piemonte, Veneto, Emilia Romagna), è auspicabile che le occasioni di confronto nell'ambito della Cabina di regia nazionale si intensifichino, al fine di avviare una riflessione più sistematica sull'attuale andamento delle iniziative e sulle prospettive future per la messa a regime di uno strumento di alta qualificazione per i giovani e ad alta potenzialità per favorire il raccordo tra sistema produttivo-ricerca e innovazione.

capitolo 5

L'IMPLEMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

INTRODUZIONE

L'anno 2006 fa registrare un netto avanzamento rispetto alla situazione illustrata nel precedente rapporto di monitoraggio³⁰ in relazione all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante, sia per quanto riguarda la definizione delle regolamentazioni attuative da parte delle Regioni e delle Province Autonome, sia sul fronte della contrattazione collettiva. Nel corso dell'anno sono state approvate un certo numero di leggi regionali - quelle di Lazio e Lombardia, per citarne alcune -, mentre sul fronte della contrattazione l'anno 2006 si è aperto con il rinnovo del contratto nazionale per l'industria metalmeccanica e la definizione dell'accordo sul nuovo modello di relazioni industriali per il comparto dell'artigianato, che ha dato avvio alle trattative sui singoli settori.

A fronte di tale intensa attività di regolamentazione si deve però rimarcare il fatto che il contratto di apprendistato professionalizzante non è ancora disponibile per tutte le imprese e su tutto il territorio nazionale, a distanza ormai di quasi quattro anni dalla approvazione del D.Lgs. 276/03. Evidentemente, il rinvio dell'operatività della norma nazionale all'emanazione delle regolamentazioni regionali e poi anche contrattuali³¹, se è il meccanismo che proceduralmente consente di rispettare al meglio le diverse sfere di competenza degli attori del sistema, allo stesso tempo richiede uno sforzo da parte di tali e tanti soggetti istituzionali e sociali che i tempi di implementazione inevitabilmente si dilatano.

Si aggiunga che nello stesso D.Lgs. n. 276/03 la ripartizione delle competenze fra amministrazioni regionali e contrattazione collettiva non è del tutto chiara, tanto che più volte è stato necessario il ricorso alla Corte Costituzionale, prima in relazione al disegno complessivo del Capo VI della norma nazionale, poi con riferimento a quasi tutti i primi provvedimenti di regolamentazione emanati dalle

30 Cfr. ISFOL, "La transizione dall'apprendistato agli apprendistati", I libri del FSE, giugno 2006.

31 Così si è espresso il Ministero del lavoro in risposta ad un interpellato proposto dall'API Emilia Romagna (lettera del 14/10/05, prot. n. 2464).

Regioni. Anche in questo senso il 2006 ha segnato dei passi in avanti che contribuiscono a fare chiarezza del quadro normativo in cui bisogna muoversi, visto che sono state pubblicate le sentenze n. 406 e 425 sui giudizi di legittimità delle leggi regionali della Toscana e delle Marche, alle quali si sono aggiunte nei primi mesi del 2007 le sentenze n. 21 e 24 in relazione alle leggi delle Regioni Puglia e Sardegna. Lo stesso Ministero del lavoro è stato chiamato spesso in causa per dirimere, attraverso l'istituto dell'interpello, questioni interpretative relative all'implementazione del contratto di apprendistato professionalizzante³².

Anche come conseguenza della scarsa chiarezza del quadro nazionale, le regolamentazioni regionali che sono state progressivamente definite seguono direttrici non sempre coincidenti e in qualche caso evidentemente divergenti. L'analisi che segue metterà meglio in evidenza gli elementi di disallineamento fra le regolamentazioni regionali su alcuni aspetti specifici e anche strategici e non solo sulla definizione dei meccanismi procedurali.

Tali aspetti di disomogeneità fra le regolamentazioni regionali sono ben evidenti alle imprese e le rappresentanze del sistema produttivo hanno da tempo richiesto di procedere ad una revisione delle norme. Le stesse Regioni hanno preso coscienza della necessità di pervenire ad una maggiore omogeneità e nello scorso anno 2006 hanno approvato un'intesa³³ su alcuni aspetti strategici, che doveva costituire la base per l'apertura di un confronto con le parti sociali.

Con l'avvio della nuova legislatura sembra che la questione della revisione della disciplina dell'apprendistato inserita nel D.Lgs. 276/03 sia stata iscritta nell'agenda politica nell'ambito della più ampia revisione di tutto il pacchetto della riforma del mercato del lavoro. La questione dovrebbe essere affrontata a breve in una concertazione che coinvolgerà il Governo e le rappresentanze delle organizzazioni datoriali e sindacali.

Il presente capitolo di approfondimento dell'attuazione dell'apprendistato professionalizzante esamina le regolamentazioni emanate dalle Regioni e dalle Province Autonome e successivamente l'analisi prenderà in considerazione il quadro dell'avanzamento della contrattazione collettiva.

32 Il quadro complessivo delle risposte ad interPELLI fornite dal Ministero del lavoro è consultabile sul sito internet www.lavoro.gov.it alla sezione "interPELLI".

33 Cfr. Accordo dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante del 9 febbraio 2006.

5.1 IL QUADRO DELLE REGOLAMENTAZIONI REGIONALI

La ripartizione utilizzata già nel precedente rapporto di monitoraggio per evidenziare lo stato di avanzamento delle Regioni e delle Province Autonome nella definizione della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è tutt'ora adeguata a segnare una prima linea di demarcazione fra le diverse situazioni. Tale ripartizione fa riferimento al percorso seguito per rendere operativa la disciplina dell'apprendistato professionalizzante:

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

Volendo riassumere in uno schema sintetico lo stato di avanzamento al 31 gennaio 2007 delle diverse amministrazioni territoriali rispetto all'implementazione dell'apprendistato professionalizzante potrebbero essere individuate sei diverse situazioni, come risulta dal seguente Quadro 1.

Stato di avanzamento del processo di regolamentazione per via legislativa	<i>a. Regioni che hanno varato la legge e gli atti di regolamentazione</i>	Provincia di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Puglia, Sardegna
	<i>b. Regioni che hanno varato la legge e stanno definendo gli atti di regolamentazione</i>	Piemonte, Lombardia, Provincia di Trento, Lazio, Basilicata
	<i>c. Regioni in cui è in corso l'iter per l'approvazione della legge di regolamentazione</i>	Veneto, Umbria, Campania, Sicilia
	<i>d. Regioni che hanno aperto il confronto con le parti sociali su una proposta di regolamentazione</i>	Molise
Regolamentazioni per via amministrativa	<i>e. Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali per tutti i settori con CCNL rinnovato</i>	Valle d'Aosta, Provincia di Trento, Veneto, Liguria, Abruzzo, Campania
	<i>f. Regioni che hanno promosso attuazioni transitorie e sperimentali limitate a settori specifici</i>	Lombardia, Umbria, Lazio, Sicilia

Quadro 1
Stato di avanzamento delle Regioni nella definizione della regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (aggiornamento al 31 gennaio 2007)

L'approvazione del decreto legge n. 80/05 ha certamente rappresentato un freno alla scelta, prevalente nell'anno 2005, di implementare l'apprendistato professionalizzante per via amministrativa³⁴; già nella seconda metà del 2005, infatti, sono state avviate nuove sperimentazioni solo in esito a processi che erano già in corso. È il caso delle regolamentazioni definite in Valle d'Aosta, nella Provincia di Trento o in Umbria. Anche la Liguria ha avviato la sua sperimentazione nei primi mesi del 2005, sperimentazione confermata e assunta provvisoriamente come modello regionale nel 2006 attraverso un articolo inserito nella legge di bilancio³⁵. Nel successivo anno 2006, invece, le regolamentazioni emanate dalle Regioni e Province Autonome hanno seguito pressoché tutte la via legislativa. È questa una strada più lunga e complessa, che necessita della definizione di una pluralità di atti (almeno una legge regionale con relativo regolamento attuativo). Pertanto, per fornire informazioni più precise sull'implementazione dell'apprendistato professionalizzante, nel prospetto riportato nel Quadro 1 il gruppo di Regioni che hanno seguito la via legislativa è stato ulteriormente articolato considerando lo stato di avanzamento nell'ambito del processo di regolamentazione.

Il primo gruppo di regioni comprende alcune amministrazioni che già nel 2005 avevano avviato l'apprendistato professionalizzante: Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche. Le altre hanno reso operativa la nuova tipologia di contratto attraverso regolamentazioni definite nel corso del 2006.

Va precisato che nel quadro 1 l'operatività dell'apprendistato professionalizzante è riferita alla possibilità di utilizzare il contratto per le assunzioni, in quanto la Regione ha definito le norme generali e le procedure per l'attivazione dei rapporti di lavoro; non sempre è invece del tutto definita e operativa anche la parte di regolamentazione regionale relativa alla realizzazione alla programmazione dell'offerta e dei servizi formativi.

Pressoché tutte le Regioni che hanno emanato una legge nel corso del 2006 (Basilicata, Lazio, Lombardia, Provincia di Trento) non hanno ancora completato l'iter di regolamentazione con la definizione del relativo regolamento e l'apprendistato professionalizzante non è ancora operativo³⁶. Unica eccezione è la Provincia di Bolzano, che ha approvato la legge provinciale nel marzo 2006 rendendola immediatamente operativa. Si tratta di una regolamentazione che si inserisce in un contesto consolidato, che da tempo garantisce la realizzazione dei percorsi formativi di tutti i giovani assunti come apprendisti; tali percorsi sono strutturati sulla base di standard fissati dalla Giunta provinciale sia per quanto riguar-

34 Infatti, la norma citata prevede che, in mancanza di leggi regionali di regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, la disciplina dello strumento possa essere definita dalle parti sociali in via sussidiaria nell'ambito di accordi nazionali.

35 Cfr. Legge regionale n. 1 del 2006, art. 15.

36 Ci si riferisce alla possibilità di realizzare le assunzioni in un quadro di regolamentazione definito dall'ente territoriale; rimane ovviamente la possibilità di utilizzare l'apprendistato professionalizzante nel quadro di discipline definite dalla contrattazione collettiva.

da la formazione realizzata all'interno delle imprese, che quella esterna erogata dalle scuole professionali.

La considerazione dei tempi lunghi necessari per seguire la via legislativa ha rappresentato uno stimolo per qualche Regione per proseguire sulla via amministrativa sperimentale, nonostante la previsione della legge n. 80/05 rimandi esplicitamente ad un atto legislativo³⁷.

Ad esempio la Lombardia³⁸, regione che vanta il numero più elevato di apprendisti occupati, ha promosso numerose iniziative sperimentali su singoli settori/comparti: imprese del terziario, sistema Confindustria. Nel settembre 2006 la Regione ha definito una legge complessiva sul mercato del lavoro, che in un articolo rinvia alla Giunta regionale la definizione della regolamentazione per l'apprendistato; tale regolamentazione è in via di elaborazione, mentre proseguono le sperimentazioni. Allo stesso modo, la Campania ha emanato a maggio 2006 una deliberazione della Giunta regionale che promuove l'avvio di una regolamentazione sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante, estesa a tutti i settori per i quali i CCNL abbiano definito la disciplina di competenza, in attesa che sia completato l'iter del disegno di legge regionale recante il "Testo unico in materia di Lavoro e Formazione Professionale".

Complessivamente, dal quadro riassuntivo proposto risulta che in tredici Regioni/Province Autonome è in vigore una regolamentazione di natura legislativa o amministrativa dell'apprendistato professionalizzante operativa per tutti i settori per i quali siano stati rinnovati i CCNL; cinque Regioni hanno già emanato la legge regionale e stanno definendo il relativo regolamento attuativo; in quattro regioni sono invece operative sperimentazioni limitate a settori specifici. In alcuni casi, le sperimentazioni sono attive in via transitoria in territori che hanno parallelamente avviato un processo di regolamentazione per via legislativa.

Rispetto al quadro tracciato nel precedente rapporto di monitoraggio relativo agli anni 2004-05 si rileva quindi un significativo avanzamento nella messa a regime del contratto di apprendistato professionalizzante sul territorio da parte delle Regioni e delle Province Autonome. Allo stesso tempo, analizzando il quadro di dettaglio dei principali provvedimenti emanati dalle amministrazioni per la regolamentazione che viene presentato nel successivo quadro 2, si registra la moltiplicazione di atti di implementazione da parte dei soggetti territoriali, che sta ad indicare la difficoltà con cui si individua e si costruisce un modello percorribile di funzionamento a regime del sistema di formazione per l'apprendistato professionalizzante.

37 L'articolo 13, comma 13-bis, della legge n. 80/2005 recita: «All'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: "5-bis. Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"».

38 La Regione aveva approvato nel novembre 2004 un deliberazione di Giunta n. 7/19432 che prevedeva la definizione in via transitoria di sperimentazioni per favorire la costruzione della regolamentazione a regime dell'apprendistato professionalizzante.

Quadro 2
*Elenco dei
 principali
 provvedimenti
 adottati dalle
 Regioni per
 l'attuazione
 dell'apprendistato
 professionalizzante
 ai sensi del D. Lgs.
 n. 276/03*

Regioni	Atti	Descrizione
Piemonte	<i>set-05</i>	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.
	<i>gen-07</i>	Approvata la legge regionale n. 2 sull'apprendistato.
Valle d'Aosta	<i>ago-05</i>	La Giunta Regionale con DGR n. 2526/05 recepisce il Protocollo d'Intesa siglato tra amministrazione regionale e parti sociali per l'apprendistato professionalizzante.
	<i>dic-05</i>	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.
	<i>apr-06</i>	Con DGR n. 1046 la Regione promuove una sperimentazione mirata della formazione formale all'interno delle imprese.
Lombardia	<i>nov-04</i>	Con DGR n. 7/19432 la Regione delibera l'avvio di sperimentazioni per l'Apprendistato professionalizzante.
	<i>gen-mar 2005</i>	La Regione firma tre Protocolli d'Intesa per la realizzazione di sperimentazioni nei settori terziario, distribuzione e servizi.
	<i>lug-05</i>	Con DDG 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.
	<i>dic-05</i>	Con DDG n. 19589 la Regione avvia una sperimentazione con Confcommercio e Filcams-CGIL Fisascat-CISL Uiltucs-Uil.
	<i>gen-06</i>	Con DDG n. 359 Regione avvia una sperimentazione con Confesercenti e Filcams-CGIL Fisascat-CISL Uiltucs-Uil.
	<i>mag-06</i>	Con DDG n. 6822 la Regione avvia una sperimentazione con Associazione Lombarda Cooperative di Consumatori - A.L.C.C. - Legacoop, la Federconsumo Lombardia - Confcooperative Lombardia, Associazione Italiana Cooperative di Consumo - A.G.C.I., Associazione Nazionale Cooperative fra Dettaglianti - A.N.C.D. e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL.
	<i>set-06</i>	Approvata la legge regionale n. 22 su "Il mercato del lavoro in Lombardia".
	<i>dic-06</i>	Con DDG n. 13796 si approva un dispositivo per finanziare la formazione esterna per l'apprendistato professionalizzanti nelle imprese aderenti a Confindustria.
Prov. Bolzano	<i>mar-06</i>	Viene approvata la legge provinciale n. 2 recante "Ordinamento dell'apprendistato".
	<i>lug-06</i>	Approvazione dei requisiti che devono possedere le imprese per assumere degli apprendisti.
Prov. Trento	<i>lug-05</i>	Viene siglato tra la P.A. e le parti sociali il Protocollo d'intesa per la regolamentazione delle tre tipologie di apprendistato.
	<i>ott-06</i>	Approvata la legge provinciale n. 6 recante "Disciplina della formazione in apprendistato".
Veneto	<i>gen-05</i>	Con DGR n. 197 del 28.01.05 la Regione emana i primi indirizzi operativi per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>mar-05</i>	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.
	<i>mag-06</i>	Con DGR 1565 vengono modificati i criteri per la determinazione della capacità formativa delle imprese.
	<i>nov-06</i>	La Giunta regionale approva il DDL sul lavoro e ne avvia l'iter per l'approvazione da parte del Consiglio Regionale.

segue

segue
Quadro 2
Elenco dei principali provvedimenti adottati dalle Regioni per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del D. Lgs. n. 276/03

Regioni	Atti	Descrizione
Friuli Venezia Giulia	ago-05	Con la Legge Regionale n. 18 del 09.08.05 la Regione stabilisce di disciplinare l'apprendistato attraverso un proprio Regolamento.
	nov-05	Con DGR n. 2938 la Regione approva il Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante.
	ago-06	Con DGR n. 2023 la Regione approva il Repertorio dei profili formativi.
Liguria	lug-04	La Regione stipula un Protocollo d'intesa con le parti sociali per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato.
	nov-04	Con DGR n. 1296 la Regione avvia, in fase transitoria e sperimentale, l'apprendistato professionalizzante. Vengono forniti i primi indirizzi applicativi.
	dic-04	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.
	gen-06	Con legge regionale n. 1 viene disciplinato in via transitoria l'apprendistato professionalizzante confermando le modalità attuative della sperimentazione
Emilia Romagna	ago-05	La regione emana la nuova Legge Regionale n. 17 sull'occupazione che disciplina anche l'apprendistato.
	ago-05	Con DGR n. 1256 la Regione approva disposizioni per la prima applicazione dell'apprendistato professionalizzante.
	dic-05	Con DGR n. 2183 la Regione definisce "Interventi in attuazione delle norme sull'apprendistato".
	feb-06	Con DGR n. 236 viene approvato il documento "La formazione degli apprendisti in ER" che contiene il quadro di riferimento per la formazione.
	giu-06	Con DGR n. 881 viene approvato il Catalogo Regionale dell'offerta per l'apprendistato
Toscana	feb-05	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.
	feb-05	Con DPGR n. 22/R viene emanato il nuovo regolamento sull'apprendistato.
	mar-05	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.
	lug-05	Con DGR n. 706 la Regione definisce la procedura per l'approvazione dei profili formativi.
	gen-07	Con DGR n. 7 vengono definiti indirizzi per il raccordo tra la normativa regionale e i contratti collettivi.
Umbria	feb-05	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.
	lug-05	La Regione stipula con le parti sociali un accordo per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nei settori terziario, distribuzione e servizi, cooperative, valicato con DGR 1263.
	set-06	La Giunta pre-adotta il disegno di legge di disciplina dell'apprendistato.

segue

segue
Quadro 2
 Elenco dei
 principali
 provvedimenti
 adottati dalle
 Regioni per
 l'attuazione
 dell'apprendistato
 professionalizzante
 ai sensi del D. Lgs.
 n. 276/03

Regioni	Atti	Descrizione
Marche	<i>nov-04</i>	Con DGR n. 1372 del 19 novembre 2004 la giunta approva un atto riguardante la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante limitatamente al settore terziario
	<i>gen-05</i>	Con la nuova L.R. n. 2/2005 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro" la Regione recepisce le tre nuove tipologie di apprendistato ex D. Lgs n. 276/03.
	<i>ago-05</i>	Con DGR n. 976 la Regione approva l'"Accordo per la disciplina operativa dell'apprendistato professionalizzante nella Regione Marche" stipulato con le parti sociali.
Lazio	<i>mar-05</i>	Con DGR n. 350 la Regione stabilisce l'avvio di una fase sperimentale e transitoria dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>apr-05</i>	La Regione sottoscrive due accordi per l'avvio di sperimentazioni nei settori turismo e terziario, distribuzione e servizi.
	<i>ago-06</i>	Viene emanata la legge regionale n. 9 recante "Disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato".
Abruzzo	<i>feb-05</i>	La Regione sottoscrive con le parti sociali un Accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>giu-05</i>	Con DGR n. 583 (poi integrata dalla DGR n. 791) la Regione emana gli Indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante nei settori il cui CCNL abbia già regolamentato l'istituto.
Molise	<i>dic-05</i>	Con DGR n. 1845 la Regione prende atto dei CCNL emanati che disciplinano l'apprendistato professionalizzante.
Campania	<i>feb-06</i>	Con DGR n. 160 la Regione adotta "Indirizzi operativi per una prima sperimentazione".
	<i>mag-06</i>	Con Decreto Dirigenziale n. 78 vengono approvati gli indirizzi operativi per la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>set-06</i>	Approvato dalla Giunta il DDL "Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di Lavoro e Formazione professionale per la promozione della Qualità del lavoro".
Puglia	<i>nov-05</i>	Con la nuova L.R. n. 13 viene regolamentato il nuovo istituto dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>lug-06</i>	Viene emanata la DGR n. 1125 contenente le Linee guida per l'attuazione della legge regionale n. 13/2005.
	<i>dic-06</i>	Con la L.R. n. 40 vengono apportate modifiche alla l.r. n. 13/2005.
Basilicata	<i>dic-05</i>	Con DGR n. 2633 la Regione emana disposizioni transitorie per l'attuazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante in attesa della legge regionale.
	<i>nov-06</i>	Viene approvata la legge regionale n. 28 recante "Disciplina degli aspetti formativi dell'apprendistato".
Calabria	<i>giu-06</i>	Nelle more della definizione della legge regionale la Regione recepisce l'intesa sull'apprendistato professionalizzante contenuta nel contratto per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane.

segue

segue
Quadro 2
Elenco dei principali provvedimenti adottati dalle Regioni per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del D. Lgs. n. 276/03

Regioni	Atti	Descrizione
Sicilia	<i>ott-04</i>	La Regione sottoscrive con le parti sociali un Protocollo d'intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato.
	<i>nov-04</i>	La nuova L.R. n. 15 attribuisce all'Assessorato per il lavoro la regolamentazione dei profili formativi.
	<i>gen-05</i>	Con Decreto dell'Assessore regionale del lavoro la Regione approva il Protocollo d'intesa stipulato ad ottobre con le parti sociali.
	<i>ott-05</i>	Con Decreto dell'Assessore regionale del lavoro sono approvati i profili formativi per il settore del Credito e le modalità di realizzazione della formazione previste dal CCNL.
Sardegna	<i>dic-05</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.
	<i>feb-06</i>	Con DGR 8/15 la Regione definisce gli indirizzi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante.
	<i>apr-06</i>	Con decreto Assessorile viene emanata la Direttiva 2006 contenente ulteriori specifiche per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante.

5.2 LE REGOLAMENTAZIONI REGIONALI A CONFRONTO

A prescindere dalla modalità individuata per l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante, si è detto che ormai in tredici amministrazioni fra Regioni e Province Autonome tale tipologia contrattuale è pienamente operativa, nel senso che le assunzioni³⁹ - che comunque possono avvenire solo nei settori per i quali è intervenuto il rinnovo e l'adeguamento della disciplina contenuta nei contratti collettivi di lavoro per la parte di competenza - e la formazione hanno luogo secondo le modalità definite dall'istituzione territoriale con atti legislativi o deliberazioni di Giunta.

Al fine di esaminare nel dettaglio il quadro delle regolamentazioni emanate fino ad ora da Regioni e Province Autonome ed evidenziarne i punti comuni ma anche le specificità, è stata operata una comparazione sugli aspetti individuati come strategici a delineare il contesto normativo disegnato a livello locale. Tali aspetti fanno riferimento non solo alle definizioni e regolamentazioni adottate per garantire il ruolo della formazione nell'apprendistato, ma anche alle procedure definite per l'attivazione dei contratti di apprendistato professionalizzante.

Nel dettaglio, gli aspetti considerati sono i seguenti:

- a procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale;
- b la definizione dei profili formativi;
- c la determinazione degli elementi minimi per la formazione formale: durata e responsabilità della formazione;
- d articolazione della formazione formale e modalità di svolgimento della formazione esterna;
- e la formazione formale in impresa: requisiti delle imprese;
- f la formazione non formale: definizione e ruolo;
- g caratteristiche e formazione del tutor aziendale;
- h certificazione.

Ad ognuno di tali aspetti viene nel seguito dedicato un paragrafo di approfondimento, al quale segue un prospetto illustrativo di tutte le previsioni contenute nelle regolamentazioni regionali esaminate rispetto al tema specifico.

Per analizzare gli aspetti individuati nell'ambito delle regolamentazioni regionali sono stati considerati i diversi atti emanati, riportati nel prospetto n. 2 inserito nel precedente paragrafo. Nell'analisi sono state considerate le tredici Regioni in cui l'apprendistato professionalizzante è pienamente operativo, ovvero quelle inserite nei gruppi a) ed e) del Quadro 1. Alle regolamentazioni già pienamente operative, si aggiungono alcune di quelle ancora *in fieri*, perché in attesa di essere completate dalla regolamentazione attuativa, ma che già delineano i contorni del

³⁹ Si preciserà meglio nel seguito l'operatività delle regolamentazioni regionali considerate nell'analisi trasversale in relazione alla disciplina della formazione formale; in generale l'implementazione della regolamentazione che consente l'avvio delle assunzioni non coincide con l'avvio dell'offerta di formazione pubblica, che necessita di ulteriori atti, quali ad esempio provvedimenti di approvazione dei profili formativi, bandi per l'individuazione dei soggetti attuatori, ecc.

futuro quadro applicativo. Si tratta delle leggi regionali del Piemonte, del Lazio e della Basilicata, che attendono la definizione di un regolamento attuativo. Fra le Regioni che hanno già approvato una legge sull'apprendistato, infatti, vengono esaminate solo quelle che non si limitano ad operare una delega di funzioni alla Giunta regionale, ma dettano i principi applicativi della successiva regolamentazione. Non molto si potrebbe invece dire, ad esempio, della legge regionale della Lombardia, che in quadro di riforma ampio di tutto il mercato del lavoro dedica un solo articolo all'apprendistato, di fatto rinviandone la regolamentazione a successivi provvedimenti di Giunta.

Come si è anticipato, per alcune di queste Regioni il processo di regolamentazione istituzionale avviene dopo che è stato definito un primo quadro transitorio, che ha consentito di avviare una applicazione sperimentale dell'apprendistato professionalizzante. La costruenda regolamentazione istituzionale generalmente conferma i principi e la filosofia della sperimentazione, ma talvolta modifica alcuni aspetti più applicativi, come si vedrà meglio nel seguito.

Non sono, invece, state prese in esame nell'analisi di dettaglio le previsioni dettate nell'ambito di quelle sperimentazioni di portata più limitata, che hanno coinvolto settori specifici. Intanto, sulla maggior parte di tali sperimentazioni non sono neanche disponibili materiali di dettaglio, dal momento che gli atti regionali che le hanno originate generalmente rinviano alla contrattazione collettiva; una eccezione è rappresentata dalle varie sperimentazioni operative in Lombardia, che però seguono disposizioni specifiche per singolo settore/comparto.

Una annotazione è necessaria in relazione alla regolamentazione emanata dalla Provincia di Bolzano (l.p. n. 2/2006) che è stata inserita nell'esame che segue nonostante l'approccio molto particolare. Infatti, è noto che l'apprendistato ha sempre goduto di una regolamentazione specifica sul territorio alto-atesino, che è stata applicata con continuità negli ultimi decenni consentendo di dar vita ad un canale formativo consolidato che si pone come alternativa alla scuola secondaria superiore per i giovani che hanno assolto l'obbligo di istruzione. Si deve a tale tradizione la previsione contenuta nella recente legge finanziaria (l. 296/06) che ha stabilito la possibilità per la Provincia di Bolzano di realizzare l'ultimo anno dell'istruzione obbligatoria «in abbinamento con particolari forme di apprendistato»⁴⁰. La legge provinciale n. 2/2006 ha tentato una armonizzazione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 276/03 con il quadro tradizionale dell'apprendistato, inteso come percorso di prima qualificazione per giovanissimi, inseriti in aziende prevalentemente artigiane. Ne è scaturita una regolamentazione assolutamente originale sia nelle tipologie di apprendistato previste, che nelle norme specifiche. Senza entrare nel merito della descrizione dell'approccio provinciale, per la quale

40 Cfr. art. 1, comma 623, della legge n. 296/2006 che recita: «Nella Provincia Autonoma di Bolzano, considerato il suo particolare sistema della formazione professionale, l'ultimo anno dell'obbligo scolastico di cui al precedente comma può essere speso anche nelle scuole professionali provinciali in abbinamento con adeguate forme di apprendistato».

si rinvia alla scheda contenuta nell'allegato 1 del presente volume, si sottolinea che il quadro che ne deriva continua a configurare un modello di apprendistato che è pensato come canale per la prima qualificazione dei giovanissimi che hanno assolto l'obbligo di istruzione, con strutturazione molto simile al modello duale tedesco e quindi previsione di una formazione esterna realizzata presso una scuola professionale.

a) Procedura di assunzione e definizione del piano formativo individuale

Per la gestione delle assunzioni di apprendisti molte Regioni hanno definito una procedura specifica e la relativa modulistica. Già nel quadro dell'apprendistato tracciato dalla legge n. 196/97 alcune Regioni avevano modificato il modulo C/ass, utilizzato generalmente per comunicare l'avvenuta assunzione a prescindere dalla tipologia di contratto di lavoro applicato, integrando alcuni elementi: ovvero quei dati sull'apprendista necessari per l'organizzazione dell'offerta formativa e le informazioni sul tutor aziendale. Altre Regioni, generalmente quelle in cui l'occupazione in apprendistato è di minore entità, avevano invece mantenuto una duplice procedura di comunicazione: a quella indirizzata ai servizi per l'impiego si aggiungeva una comunicazione specifica per l'apprendistato, volta a recuperare dati minimi per l'organizzazione dell'offerta formativa; sulla base di quanto previsto dal D.M. 359/99, tali comunicazioni venivano inviate alla Regione o ad altro soggetto incaricato di gestire la banca dati per l'apprendistato.

Con l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante si impone una revisione delle norme per tenere conto dei nuovi dispositivi: in primo luogo, dell'introduzione del nuovo Piano Formativo Individuale. Il D.Lgs. 276/03 prevede solo che tale Piano sia allegato al contratto di assunzione dell'apprendista; le Regioni hanno individuato nel Piano formativo individuale uno strumento strategico per valorizzare il ruolo formativo dell'apprendistato ed hanno quindi previsto che tale Piano sia inviato ai soggetti designati contestualmente alla comunicazione di assunzione. Inoltre, alla comunicazione di assunzione va generalmente allegata la dichiarazione della capacità formativa per la realizzazione, anche in parte, della formazione formale all'interno.

Solitamente la comunicazione del piano formativo è funzionale ad effettuare una verifica *ex ante* del percorso formativo previsto per l'apprendista, al fine di garantirne la coerenza con il profilo formativo di riferimento definito dalla Regione. In questo senso le amministrazioni hanno seguito una linea che è stata tracciata per la prima volta nell'ambito del contratto collettivo per le imprese del settore terziario distribuzione e servizi⁴¹. Tale contratto affida agli Enti Bilaterali il compito

⁴¹ Come si vedrà meglio nel successivo capitolo 6, tale ruolo degli Enti Bilaterali è prefigurato nei seguenti contratti collettivi nazionali: CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004; CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004; CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004; CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata rinnovato il 2 maggio 2006.

di esprimere un parere di conformità sui piani predisposti dalle imprese funzionali a procedere alla stipula del contratto. Il parere è rilasciato valutando il rispetto della disciplina contrattuale in materia di apprendistato, i programmi di formazione indicati dall'azienda ed i contenuti del piano formativo; inoltre, l'Ente Bilaterale verifica la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, la ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché il rispetto della percentuale di conferma sui contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti.

Nella previsione dei CCNL si tratta quindi di un ruolo molto ampio, regolato da una procedura di silenzio-assenso, che è stato invece ridimensionato nelle regolamentazioni regionali limitando la verifica alla conformità del piano formativo individuale rispetto al profilo formativo di riferimento.

Occorre sottolineare che non in tutte le regolamentazioni emanate è stato previsto tale passaggio di verifica del piano: dal quadro di seguito presentato si rileva che nessuna previsione in tal senso è stata assunta in Emilia Romagna e in Toscana, mentre per quanto riguarda il Piemonte occorre attendere la regolamentazione attuativa della legge regionale n. 2/2007. Anche la Liguria non ha formalizzato alcun passaggio preventivo all'assunzione per la verifica di conformità del piano formativo individuale, ma ha introdotto un passaggio successivo per l'azienda, che deve rivolgersi ad una struttura inserita in un apposito Catalogo provinciale per la compilazione del piano formativo di dettaglio. Come si vedrà meglio nel seguito, tale passaggio risponde alle medesime finalità di verifica ex ante della valenza formativa del percorso di apprendistato.

Un'altra differenza delle previsioni adottate dalle Regioni di concerto con le parti sociali rispetto alla disciplina inserita nei contratti del terziario distribuzione e servizi riguarda il momento in cui avviene la verifica di conformità e l'intervallo previsto per l'esito della procedura.

Nel caso delle disposizioni contrattuali tale verifica di conformità è sempre preventiva all'assunzione, mentre nelle regolamentazioni regionali la verifica avviene generalmente dopo che il contratto è stato stipulato e comunque in tempi brevissimi, in modo da garantire la possibilità di modifica entro il periodo di prova. La verifica preventiva del piano formativo individuale rimane solo per Lazio e Sardegna; la Provincia di Trento richiede una verifica preventiva solo nel caso in cui il contratto di apprendistato professionalizzante faccia riferimento ad una figura professionale non prevista nel Repertorio provinciale. Tutte le Regioni hanno comunque confermato la validità del principio di silenzio-assenso per comunicare gli esiti della procedura.

La differenza più significativa rispetto alle previsioni dei CCNL del terziario riguarda i soggetti cui è affidata la verifica di conformità. Mentre i contratti collettivi hanno costruito un disegno per il quale il soggetto posto a garanzia di un corretto funzionamento dell'apprendistato è l'ente bilaterale, nelle previsioni istituzionali tale ruolo è stato quasi sempre attribuito ad altri soggetti di natura pubblica. Più frequentemente si tratta dei servizi per l'impiego, che ricevono la comu-

nicazione di assunzione e il piano formativo individuale e verificano la conformità di quest'ultimo ai profili regolamentati. Talora nell'ambito dei servizi per l'impiego tale compito è affidato a specifiche commissioni per il lavoro, operanti a livello provinciale. In altri casi la verifica di conformità è svolta da gruppi tecnici, variamente denominati⁴², che hanno una composizione tripartita essendo composti da rappresentanti istituzionali e delle parti sociali.

In questo quadro il ruolo degli Enti Bilaterali viene ad essere molto ridimensionato. Solo nel Lazio e in Sardegna sembrerebbe confermato pienamente il meccanismo contrattuale⁴³, che obbliga tutte le imprese che applicano uno dei CCNL del terziario ad esperire la procedura come lì disciplinata; nelle Marche il passaggio agli Enti bilaterali per la verifica è comunque obbligatorio, ma realizzato dopo che sono stati avviati i contratti; in tutti gli altri casi il ruolo degli Enti Bilaterali viene recuperato come eventuale, a scelta dell'impresa, o in affiancamento al soggetto istituzionale comunque titolare della verifica, quando non viene del tutto eliminato.

In proposito si ricorderà che anche il Ministero del lavoro aveva a suo tempo assunto una posizione molto forte affermando, nella circolare n. 40/2004, che *«in mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale. Non potranno altresì essere considerate legittime, neppure ai sensi dell'articolo 10 della legge n. 30 del 2003, le norme dei contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto di apprendistato alla iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore»*. Rimane da vedere se, alla luce della previsione della legge n. 80/05, che dà forza di legge alle disposizioni contrattuali fino all'emanazione delle discipline regionali, tale ruolo degli Enti Bilaterali non debba considerarsi invece legittimo e obbligatorio *erga omnes*.

Un'ultima differenza rispetto alla procedura delineata nei CCNL del terziario e le previsioni regionali riguarda l'oggetto della verifica: come anticipato, le Regioni hanno generalmente limitato la procedura alla verifica di conformità del piano formativo individuale rispetto al profilo formativo definito. La logica sottostante è che il profilo formativo regolamentato a livello regionale individua un set di obiettivi formativi per un gruppo omogeneo di figure professionali: nel momento in cui l'impresa assume definisce un piano formativo che deve al contempo rispondere a due esigenze: la valutazione delle conoscenze e competenze già possedute dal giovane, le esigenze di professionalità dell'impresa stessa. L'esito della procedura deve essere verificato nella sua coerenza rispetto al profilo regolato dalla Regione.

42 Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti, costituita presso l'Agenzia del Lavoro di Trento; Osservatorio per l'apprendistato, operante presso la Regione Campania.

43 La regolamentazione attuativa per la Regione Lazio non è ancora stata emanata, per cui non è ancora ben chiaro se il ricorso all'Ente Bilaterale sia obbligatorio per coloro che applicano il CCNL.

Sulla scia di quanto previsto dalla citata Circolare del Ministro del lavoro n. 40/2004, molte amministrazioni hanno introdotto un ulteriore elemento di definizione preventiva del percorso formativo dell'apprendista, ossia un piano formativo individuale di dettaglio. Generalmente, infatti, il piano formativo allegato al contratto viene compilato in maniera piuttosto automatica e standardizzata, senza possibilità di approfondire e dettagliare il percorso di formazione in cui sarà inserito l'apprendista; inoltre, da un punto di vista strettamente formativo, l'idea di poter progettare un percorso formativo individuale di durata pluriennale si scontra con una logica della programmazione formativa rispettosa dei tempi individuali di apprendimento, determinati anche dai contesti in cui si viene inseriti. Il piano di dettaglio consentirebbe invece di tener conto, nel quadro di un riferimento temporale generalmente pari ad un anno, di tale processo di maturazione nonché delle effettive possibilità di formazione espresse dal territorio.

Proprio in virtù della maggiore complessità richiesta dalla elaborazione del piano di dettaglio, le Regioni hanno previsto generalmente un servizio di supporto alle imprese, affidato a strutture accreditate. Tale servizio può essere obbligatorio (Val d'Aosta), facoltativo (Liguria e Lazio), e talora è limitato solo ad una parte dell'utenza potenziale, ossia quella selezionata per partecipare all'offerta di formazione messa a disposizione dalla Regione (Veneto).

Sempre in relazione all'oggetto specifico della verifica di conformità occorre segnalare due casi di regolamentazioni che si discostano da quanto finora esaminato:

- il Friuli Venezia Giulia, che ha limitato la verifica ad una regolarità formale del piano formativo individuale;
- la Provincia di Bolzano, che attua invece una verifica preventiva sull'azienda che intende assumere apprendisti. Solo quelle imprese che possono definirsi "formative", ossia che hanno i requisiti di strutture, organizzazione e contenuti del lavoro, professionalità o disponibilità a far partecipare l'apprendista ad attività formative integrative possono essere autorizzate dalla Provincia ad assumere gli apprendisti.

Si tratta di una forma di accreditamento ben diversa da quella che sarà poi esaminata in relazione alla capacità formativa delle imprese di realizzare la formazione formale all'interno; nel caso della provincia di Bolzano, infatti, le imprese autorizzate devono comunque far partecipare l'apprendista alla formazione prevista dalla scuola professionale e realizzare all'interno il percorso formativo stabilito dai cosiddetti "quadri aziendali" definiti dalla Provincia.

Quadro 3
*Procedure per
 l'assunzione ed
 elaborazione del
 piano formativo
 individuale*

Regione	Assunzione e compilazione PFI/PFID	Autorizzazione preventiva/ Verifica di conformità
Piemonte	<i>Da definire nel Regolamento</i>	<i>Da definire</i>
Valle d'Aosta	Entro 30 gg dalla data di assunzione, l'impresa invia il PFI all'Ufficio formazione apprendistato della Regione insieme al primo Piano Formativo Individuale di dettaglio. Il PFID va compilato con il supporto di un'Agenzia formativa accreditata, individuata nel "Catalogo regionale". Al PFID può essere allegata l'Autodichiarazione di capacità formativa.	<i>Verifica del PFID successiva all'assunzione</i> L'Ufficio apprendistato della Regione, in collaborazione con gli Enti Bilaterali qualora previsto dalla contrattazione collettiva, verifica la coerenza del Piano Formativo Individuale di dettaglio. La valutazione avviene con cadenza quindicinale e la comunicazione all'impresa avviene entro 30 giorni dalla presentazione.
Veneto	Alla comunicazione di assunzione al centro per l'impiego è allegato il PFI e l'eventuale autocertificazione della capacità formativa dell'azienda. Nel caso in cui l'apprendista sia beneficiario di un voucher per partecipare alla formazione esterna oppure l'impresa abbia dichiarato la capacità formativa, il PFI dovrà essere seguito da un Piano Formativo Individuale di Dettaglio. Nella compilazione il datore di lavoro può avvalersi del supporto degli Organismi preposti alle azioni di accompagnamento. Negli altri casi la compilazione del PFID è facoltativa e nel caso è effettuata dall'impresa stessa.	<i>Verifica del PFID successiva all'assunzione (solo per le imprese che compilano il PFID)</i> Il datore di lavoro invia il PFID, a propria scelta, alla Provincia competente o ad Enti/Organismi bilaterali, qualora previsto dai contratti collettivi, per la verifica di coerenza con il profilo formativo di riferimento. Successivamente l'Ente bilaterale trasmette il piano alla Provincia.
Prov. Bolzano	Il contratto di apprendistato è stipulato su un modello provinciale che specifica, tra l'altro, i contenuti e le modalità della formazione extra- e interaziendale, ove questa sia obbligatoria. L'assunzione di un apprendista è notificata all'Ufficio del lavoro entro 10 gg dall'assunzione. Entro 30 gg dall'assunzione il datore di lavoro trasmette copia del contratto all'Ufficio apprendistato, che provvede all'iscrizione dell'apprendista alla scuola professionale. Apprendista e azienda vengono informati tempestivamente a cura della scuola professionale sull'inizio ed il calendario delle lezioni.	<i>Verifica della capacità formativa dell'azienda preventiva all'assunzione</i> Per assumere apprendisti l'azienda necessita di un'autorizzazione rilasciata dalla Provincia sulla base delle seguenti condizioni: a) il datore di lavoro o la persona incaricata della formazione abbia specifiche competenze professionali e formative individuate dalla Provincia; b) l'azienda offra adeguate condizioni, sia tecniche che organizzative; c) il datore di lavoro si impegni a garantire, laddove vi fosse la necessità, la formazione integrativa tramite la formazione extra- oppure interaziendale. L'autorizzazione si riferisce ad una o più professioni oggetto d'apprendistato ed ha validità illimitata. In caso di aziende il cui titolare o addetto alla formazione sia in possesso di un diploma di maestro artigiano, di tecnico del commercio o di maestro nel settore alberghiero, si considerano soddisfatte le condizioni minime per l'assunzione.

segue

Regione	Assunzione e compilazione PFI/PFID	Autorizzazione preventiva/ Verifica di conformità
Prov. Trento	Entro 5 gg dall'assunzione la comunicazione di assunzione e il PFI devono pervenire alla Commissione tecnica istituita presso l'Agenzia del Lavoro e composta dai rappresentanti della Provincia e delle parti sociali. Nel PFI vanno specificati i moduli formativi erogati o ai quali parteciperà l'apprendista, individuati nell'ambito dell'offerta formativa provinciale o progettati autonomamente dal datore di lavoro.	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione; verifica preventiva solo in casi limitati</i> Il PFI è sottoposto alla Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti per la verifica di conformità. La Commissione dà comunicazione di eventuali modifiche entro 30 giorni. È necessaria una autorizzazione <u>preventiva</u> da parte della Commissione tecnica solo nel caso in cui l'azienda voglia assumere giovani per una figura professionale non prevista dal Repertorio provinciale.
Friuli Venezia Giulia	Il PFI va inviato al Centro per l'Impiego della Provincia. La prima parte del PFI va inviata entro 5 gg dall'assunzione, con allegata anche l'eventuale dichiarazione di capacità formativa. Entro 90 gg dall'assunzione, e comunque prima dell'avvio in formazione dell'apprendista, il datore di lavoro, con il supporto tecnico gratuito di uno dei soggetti previsti dal Regolamento, compila le parti relative al percorso formativo dell'apprendista contenute nella seconda parte del Piano Formativo.	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione limitata alla regolarità formale</i> Il Centro per l'impiego verifica la regolarità formale del PFI.
Liguria	L'impresa invia alla Provincia il PFI generale contestualmente alla comunicazione di assunzione. Nel caso le imprese scelgano di effettuare al proprio interno la formazione formale, devono inoltre allegare la Dichiarazione sul possesso di capacità formativa. Entro 60 gg dalla presentazione del PFI generale, l'impresa dovrà iscrivere l'apprendista ai corsi di formazione individuati tra quelli presenti sul catalogo regionale, e, in accordo con il soggetto formativo individuato, compilerà il Piano formativo individuale di dettaglio dell'apprendista.	<i>PFI di dettaglio compilato con il supporto di strutture accreditate</i>
Emilia Romagna	Le comunicazioni di assunzione indirizzate al centro per l'impiego devono essere integrate con l'indicazione della qualifica del SRQ assunta a riferimento quale esito del percorso formativo o delle specifiche unità di competenza.	<i>Non prevista alcuna verifica</i>
Toscana	Il PFI è redatto dall'impresa sulla base del modulo predisposto dalla Regione ed è allegato al contratto di assunzione. I servizi per l'impiego svolgono, ove richiesto, attività di assistenza all'impresa e all'apprendista per la redazione dei PFI.	<i>Non prevista alcuna verifica</i>

segue

Regione	Assunzione e compilazione PFI/PFID	Autorizzazione preventiva/ Verifica di conformità
Marche	Il piano formativo individuale va allegato al contratto di assunzione dell'apprendista e spedito alla Commissione provinciale per il lavoro entro 5 giorni, o agli Enti bilaterali ove previsto dal CCNL.	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione</i> Entro 5 gg dall'assunzione, l'azienda deve chiedere il parere di conformità sul PFI. Il parere è richiesto: all'Ente Bilaterale di settore, qualora previsto dalla contrattazione alle Commissioni provinciali per il lavoro. Questi hanno tempo 20 gg per rilasciare il parere vale il principio del silenzio-assenso.
Lazio	Il PFI generale viene articolato in un piano formativo individuale di dettaglio da aggiornare ogni anno. Tale PFID è predisposto entro 60 gg dalla stipula del contratto di apprendistato dall'impresa, che può avvalersi dell'assistenza di strutture appositamente individuate dalla Regione tale piano, sottoscritto dall'apprendista, viene allegato al contratto di apprendistato.	<i>Verifica del PFI preventiva all'assunzione</i> Alla comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, va allegato il parere di conformità rilasciato dall'Ente bilaterale territoriale, ove previsto dalla contrattazione collettiva, oppure dalla Commissione provinciale per il lavoro.
Abruzzo	Il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data di assunzione, trasmette al Centro per l'impiego e alla Regione: <ul style="list-style-type: none"> - il contratto di apprendistato con il PFI generale e il relativo piano individuale di dettaglio; - la dichiarazione di idoneità alla formazione formale interna o la convenzione con la struttura formativa accreditata per la formazione formale esterna; - il Curriculum personale del tutore. 	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione</i> Il Centro per l'Impiego svolge funzioni di verifica. Rappresenta ai datori di lavoro ed alla Regione, a seguito di esame, eventuali carenze nella dichiarazione sull'idoneità alla formazione formale interna e sui contenuti dei piani formativi.
Campania	Il datore di lavoro invia il PFI, con eventuale dichiarazione di capacità formativa, al Centro per l'impiego e all'Osservatorio sull'Apprendistato della Regione Campania. Entro 6 mesi dalla stipula del contratto di apprendistato il datore di lavoro invia il piano formativo individuale di dettaglio, che contiene l'indicazione precisa e completa del percorso formativo dell'apprendista.	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione</i> L'Osservatorio sull'Apprendistato provvede alla valutazione della conformità del PFI al profilo formativo. Ove entro 15 gg dal ricevimento del PFI al datore di lavoro non venga fatta richiesta di modifiche, il piano deve intendersi approvato.
Puglia	Il PFI deve essere comunicato dal datore di lavoro al Centro per l'impiego entro 5 gg dalla stipula del contratto di apprendistato.	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione; verifica preventiva del PFI facoltativa</i> I datori di lavoro possono allegare al PFI la valutazione di coerenza rilasciata dall'ente bilaterale. I Centri per l'impiego verificano il PFI entro 7 gg dalla data di ricezione. I centri territoriali per l'impiego trasmettono alla Regione i PFI per i quali abbiano attestato la coerenza con i profili formativi.

segue

Regione	Assunzione e compilazione PFI/PFID	Autorizzazione preventiva/ Verifica di conformità
Basilicata	<i>Da definire nel Regolamento</i>	<i>Verifica del PFI successiva all'assunzione</i> Il datore di lavoro entro il termine previsto dalla legge per la comunicazione dell'assunzione, richiede al Centro per l'Impiego il parere di conformità del PFI. Il parere si intende rilasciato in caso di mancata risposta entro i 20 gg successivi al ricevimento.
Sardegna	Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista, comprensiva dei dati sul tutor aziendale da trasmettere ai Centri per l'Impiego entro le scadenze stabilite, deve essere allegata copia del PFI, l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda o dell'ente bilaterale ovvero gli estremi dell'accreditamento dell'Agenzia formativa incaricata della formazione formale esterna, nonché precisati gli estremi relativi alla validazione del piano formativo individuale.	<i>Verifica del PFI preventiva all'assunzione</i> Il datore di lavoro è obbligato a richiedere il parere di conformità del PFI da allegare alla comunicazione di assunzione. Tale parere è richiesto agli organismi bilaterali, oppure, nelle more del trasferimento delle competenze alle Province, provvederà l'Assessorato del Lavoro. Entro 15 gg dal ricevimento scatta il meccanismo del silenzio-assenso.

b) La definizione dei profili formativi

Il decreto legislativo n. 276/03 rinvia alle Regioni e alle Province Autonome, d'intesa con le parti sociali, la regolamentazione dei «profili formativi» dell'apprendistato professionalizzante. L'espressione «profili formativi» utilizzata nel testo normativo è stata intesa in maniera duplice:

- alcuni hanno interpretato l'espressione esclusivamente nel senso a-specifico, di attribuzione alle regolamentazioni regionali della facoltà di definire gli «aspetti formativi» per la gestione dell'apprendistato professionalizzante, secondo principi e criteri dettati dallo stesso D.Lgs. 276/03;
- una interpretazione più "tecnica" dell'espressione, mutuata dal linguaggio utilizzato nel mondo della formazione, è andata invece nel senso di identificare nei «profili formativi» la descrizione degli obiettivi formativi da conseguire attraverso il percorso di apprendistato, dettati in relazione a gruppi omogenei di figure professionali. Tale interpretazione ha visto nella riforma operata dal D.Lgs. 276/03 un tentativo di avvicinare l'apprendistato italiano a quello di altri Paesi europei (Germania, Francia, Gran Bretagna) in cui il percorso di formazione è sempre definito a monte negli obiettivi da raggiungere; inoltre, tale interpretazione sembra avallata dalla presenza nello stesso D.Lgs. 276/03 dell'art. 52, che rinvia alla costruzione di un Repertorio delle professioni per l'apprendistato.

Questa seconda interpretazione, assunta comunque in aggiunta alla prima, ha trovato terreno fertile presso le Regioni dal momento che negli stessi anni la riflessione sul sistema nazionale di certificazione andava elaborando la concezione di

definire un sistema di standard di competenze in relazione a specifici «profili professionali». E il “favore” di tale interpretazione aggiuntiva si riscontra nel fatto che pressoché tutte le regolamentazioni regionali la hanno assunta, spesso pervenendo alla definizione di veri e propri Repertori, costruiti nelle more dell’avvio del percorso definito dall’art. 52 precedentemente citato. Inoltre, vista l’introduzione del piano formativo individuale come dispositivo allegato al contratto di assunzione in apprendistato, si è ritenuto di offrire un servizio all’impresa elaborando indicazioni regionali sugli obiettivi da conseguire nel percorso di formazione.

Non si può dire che uguale favore abbia trovato tale seconda interpretazione presso gli altri attori del sistema, in primo luogo le parti sociali, che nell’apprendistato professionalizzante hanno il ruolo di definire le modalità di articolazione e di erogazione della formazione.

Il Quadro 4 che viene presentato in coda al presente paragrafo mette a confronto le regolamentazioni regionali in tema di definizione dei profili formativi.

Le diverse forme di Repertorio, variamente denominate a livello regionale, hanno in comune l’impostazione di base, che vede nel «profilo formativo» il riferimento in termini di obiettivi formativi da conseguire attraverso il percorso di apprendistato. Tali obiettivi generalmente sono articolati in termini di conoscenze e competenze da conseguire e fanno riferimento a gruppi di figure professionali o a qualifiche “a banda larga”, ovvero figure esemplificative di tante altre molto simili in termini di contenuto del lavoro.

Ad analizzarli da vicino, ognuno dei Repertori costruiti dalle Regioni è risultato di una determinata evoluzione del sistema formativo territoriale e di una specifica impostazione metodologica. La numerosità delle figure che compongono il Repertorio, generalmente articolate in settori e macro-settori o in aree professionali, pure è variabile ma comunque contenuto.

Alcuni di tali Repertori hanno una storia che è strettamente legata all’apprendistato, visto che sono un risultato delle azioni di sistema che hanno sostenuto lo sviluppo dell’offerta formativa per gli apprendisti per l’applicazione della legge n. 196/97. È il caso del Repertorio della Valle d’Aosta e della Provincia di Trento, dei profili standardizzati dalla Regione Liguria o di quelli definiti dall’Abruzzo. L’intreccio è ancora più stretto nel caso della Provincia di Bolzano che, sulla falsariga del sistema tedesco, ha da sempre improntato il proprio sistema di apprendistato in riferimento a specifiche professioni, rispetto alle quali vengono definiti sia il percorso formativo da realizzarsi all’interno dell’impresa e presso le scuole professionali, sia gli obiettivi da raggiungere.

In altri casi i Repertori regionali sono il frutto di una storia più ampia, che coinvolge altre filiere del sistema formativo e in particolare la formazione iniziale. Esempiativo in questo senso è il sistema regionale delle qualifiche varato dalla Regione Emilia Romagna, che rappresenta il riferimento in termini di standard professionali, formativi e per la valutazione per tutta la formazione professionale finanziata o certificata dalla Regione. Tale sistema è stato progettato prima che venisse implementato l’apprendistato professionalizzante.

Conserva lo stesso riferimento ampio per tutta l'offerta di formazione professionale regionale il Repertorio dei profili formativi definito dal Friuli Venezia Giulia, emanato nello scorso agosto 2006, nel momento in cui il sistema di apprendistato professionalizzante era già operativo da qualche mese.

Le altre Regioni che hanno adottato la definizione di profili formativi come descrizione degli obiettivi formativi da raggiungere, in mancanza di una elaborazione autonoma già avviata, hanno previsto la costruzione progressiva dei Repertori regionali generalmente sulla base di quanto previsto nell'ambito della contrattazione collettiva in materia di apprendistato professionalizzante. Infatti le parti sociali si sono via via allineate anche a questa seconda interpretazione dell'espressione «profili formativi», come verrà esaminato nel dettaglio nel successivo capitolo 6.

È il caso dei Repertori della Regione Marche, del Lazio, della Campania e della Sardegna; la Toscana, che pure ha avviato un percorso per la definizione di un proprio sistema di certificazione delle competenze che si avvale dello strumento del Repertorio dei profili professionali, di fatto ha costruito un secondo Repertorio, tarato sulle esigenze specifiche dell'apprendistato.

L'esigenza di un rapido adeguamento del Repertorio regionale alla evoluzione dei sistemi produttivi e del mercato del lavoro è alla base dell'individuazione, in alcune Regioni, di disposizioni per l'implementazione del Repertorio stesso. Generalmente, più che definire una procedura, le Regioni si sono limitate a prevedere la possibilità di una implementazione del Repertorio con l'introduzione di nuovi profili o la revisione di quelli già formalizzati, affidando tale compito allo stesso soggetto che ne ha validato la prima versione. Solo la Toscana ha specificato una forma di procedura, affidando alla singola azienda la proposta di istituzione di un nuovo profilo; tale proposta deve essere presentata alla Regione che, entro 60 giorni, provvede con atto dirigenziale, sentita la Commissione Regionale Tripartita.

Tuttavia, l'aspetto più significativo rispetto all'introduzione di Repertori regionali dei profili per l'apprendistato professionalizzante è legato al ruolo che a tali Repertori viene attribuito per la stipula dei contratti. Si è già detto che i profili hanno comunque un valore di riferimento per la costruzione e gestione del percorso formativo da svolgere nell'ambito dell'apprendistato; in qualche caso le Regioni hanno previsto un ruolo strategico del Repertorio anche per consentire o indirizzare le assunzioni in apprendistato professionalizzante in relazione a specifiche figure professionali. In tal senso le imprese possono procedere ad assumere con contratto di apprendistato professionalizzante solo per figure professionali riconducibili ai profili regolamentati; negli altri casi si introducono degli ostacoli, nel senso che sono necessarie autorizzazioni specifiche oppure preventivi passaggi di validazione del nuovo profilo.

Dal punto di vista regionale tale vincolo risponde soprattutto all'esigenza di garantire efficacia al percorso formativo previsto in apprendistato, laddove tale efficacia è intesa in senso plurimo: per alcune amministrazioni sembra prevalen-

te l'aspetto di assicurare che il sistema regionale sia in grado di realizzare un'offerta formativa e consentire che la formazione formale abbia luogo; in altri casi sembra più evidente l'aspetto della certificazione, ossia garantire che la formazione che avviene possa essere certificata e riconosciuta come credito nel sistema formativo allargato.

È evidente che un vincolo che subordini l'attivazione di contratti di apprendistato professionalizzante alla definizione di un corrispondente profilo formativo a livello regionale potrebbe entrare in conflitto con la competenza della contrattazione collettiva di stabilire a quali figure e livelli di inquadramento aprire lo strumento. A tal fine è necessario assicurare il massimo raccordo proprio con le previsioni contrattuali, come molte regolamentazioni hanno fatto. Resta la difficoltà che tale raccordo avvenga in tempi eccessivamente lunghi, producendo situazioni fortemente disomogenee sul piano nazionale, visto anche l'alto numero di contratti collettivi che caratterizza il sistema italiano di relazioni industriali.

Quadro 4
La definizione
dei profili
formativi

Regioni	Caratteristiche del Repertorio	Valore d'uso e manutenzione
Piemonte	La Giunta regionale regola i profili formativi mediante intesa con le parti sociali. I profili formativi sono articolati per competenze ed attività in coerenza con il Repertorio nazionale delle professioni.	<i>Da definire nel Regolamento</i>
Valle d'Aosta	Definito un Repertorio dei profili professionali per l'Apprendistato (DGR 4574 del 2005) contenente 46 Profili Professionali che aggregano complessivamente circa 270 qualifiche. Il Repertorio è articolato in 5 Macro-Gruppi: Edilizia e Territorio/Legno e Arredamento Alimentari, Commercio e Altre Attività Impiantistica e Meccanica Turismo e Servizi di Animazione Servizi Amministrativi, Creditizi, Finanziari, e Altre Funzioni di Supporto. Ogni Macro-Gruppo contiene, a sua volta, più Aree Professionali, individuate come sotto-insiemi differenziati per prodotto e/o processo. Complessivamente sono state definite 16 Aree Professionali. Infine, ogni Area contiene diversi Profili Professionali. I PF contengono l'indicazione delle competenze da conseguire.	Il Repertorio non assume valenza di paradigma vincolante, ma piuttosto di standard minimo di riferimento per la predisposizione del Piano Formativo Individuale di dettaglio (PFId). L'impresa e l'agenzia formativa incaricata della predisposizione del PFId potranno riferirsi al Profilo come "traccia indicativa" per l'individuazione delle conoscenze e capacità. Il Repertorio potrà essere aggiornato recependo materiali sviluppati da parte di gruppi di lavoro a livello nazionale e regionale rilevando osservazioni e proposte dalle attività di predisposizione e gestione dei PFI trovando costante verifica e periodica validazione da parte delle parti sociali regionali.
Veneto	La Regione nella Direttiva 2005 ha individuato circa 70 gruppi di qualifiche, raggruppati in 5 settori (artigianato, industria, edilizia, commercio-turismo e servizi, credito). I gruppi di qualifiche costituiscono il riferimento per la progettazione dell'offerta formativa.	Nella comunicazione di assunzione si specifica la qualifica da conseguire secondo le denominazioni contrattuali. Per definire il piano formativo individuale, si fa riferimento al gruppo di qualifiche. Per ciascun gruppo di qualifiche è stato predisposto un catalogo di moduli, disponibile anche nel sito www.apprendiveneto.it per la compilazione del piano di dettaglio viene effettuata la prescelta dei moduli che comporranno il percorso formativo.
Prov. Bolzano	Nel luglio 2005 la Provincia ha ri-definito l'elenco delle professioni accessibili in apprendistato, articolato sulla base delle tre tipologie di apprendistato. Le professioni considerate accessibili per chi ha assolto l'obbligo di istruzione sono 134 per gli ha assolto l'obbligo formativo o ha già conseguito una qualifica di 1° livello sono individuate 5 professioni e una professione per quanto riguarda l'apprendistato per il conseguimento di un diploma. Per ogni professione la Giunta definisce un Regolamento contenente il "quadro formativo aziendale", ossia le conoscenze e competenze da impartire all'interno dell'azienda, e il "programma formativo" ossia il percorso da realizzare nella scuola professionale.	Le assunzioni di apprendisti possono avvenire solo in relazione alle professioni regolamentate e l'impresa si impegna a realizzare interamente il percorso previsto dal Regolamento.

segue

Regioni	Caratteristiche del Repertorio	Valore d'uso e manutenzione
Prov. Trento	<p>Sulla base di una proposta tecnica dell'Agenzia del Lavoro è stato definito un Repertorio composto di 121 figure professionali.</p> <p>Le figure professionali sono raggruppate in 10 settori economici: servizi generali aziendali, metalmeccanico, edile, legno, turismo, commercio, servizi alla persona, tessile, grafico, agricoltura. Per quasi tutti i settori è stato predisposto un catalogo, in base al quale l'impresa sceglie i moduli per la composizione del percorso formativo. Per 25 figure professionali individuate fra le più utilizzate sono stati definiti anche gli obiettivi formativi del percorso non formale in azienda, articolati per singola annualità.</p>	<p>Le assunzioni di apprendisti sono possibili solo per le figure professionali indicate. Nell'eventualità che l'azienda voglia assumere giovani per una figura professionale non prevista, dovrà chiedere preventiva autorizzazione alla Commissione tecnica ed attendere l'approvazione.</p> <p>Il Repertorio sarà aggiornato a cura della Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti composta dai rappresentanti della Provincia e delle parti sociali.</p>
Friuli Venezia Giulia	<p>Con DGR 2023/2006 è stato definito il Repertorio dei profili formativi, composto di 61 profili e articolato in 19 settori/comparti.</p> <p>Per ogni settore, corrispondente a macro-processi individuati fra i più significativi per il territorio, è stato individuato un catalogo di unità di competenza (UC). Le UC vengono identificate articolando i macroprocessi in processi e, quindi, individuando le prestazioni-chiave che caratterizzano i sottoprocessi. Ogni prestazione-chiave costituisce il titolo del cluster delle attività e prestazioni di una UC.</p>	<p>I profili formativi costituiscono l'esplicitazione degli obiettivi e dei contenuti della formazione formale e non formale, da conseguire attraverso il percorso formativo, esterno ed interno all'impresa. Le strutture deputate a erogare la formazione definiranno le unità formative sulla base del Repertorio.</p> <p>I profili identificati corrispondono a quelli nei quali finora solitamente vengono assunti gli apprendisti. In futuro il Repertorio sarà oggetto di aggiornamento annuale da parte della Regione in concerto con le parti sociali.</p>
Liguria	<p>La Regione, in esito a precedenti esperienze sperimentali, ha standardizzato 25 profili formativi, articolati in 6 macro-settori: lavori d'ufficio, grafica e informatica edilizia lavorazioni meccaniche e impiantistica servizi alla persona ristorazione, alimentazione e distribuzione distribuzione no food. Tali profili sono intesi come percorsi formativi di durata biennale, articolati in unità formative capitalizzabili.</p>	<p>L'impresa definisce il PFI generale in relazione a profili formativi di riferimento che possono essere individuati fra quelli standardizzati dalla Regione, fra i profili definiti dalla Commissione nazionale ex D.M. 179/99, dalle indagini sui fabbisogni realizzate dalle parti sociali o dalla contrattazione collettiva. Il catalogo dell'offerta provinciale è però costruito solo sulla base dei profili standardizzati dalla Regione.</p>
Emilia Romagna	<p>Il riferimento per la definizione dei profili formativi è il sistema regionale delle qualifiche. L'SRQ contiene al momento 109 qualifiche, articolate in 31 aree professionali. Ogni qualifica è descritta in termini di capacità e conoscenze, articolate in unità di competenze inoltre, per ogni qualifica è definito lo standard formativo e le indicazioni per la valutazione.</p>	<p>In relazione al SRQ è stato predisposto il Catalogo regionale dell'offerta, consultabile anche sul sito www.form-azione.it, che è solo opzione a disposizione dell'impresa per la realizzazione della formazione formale.</p> <p>È definita una procedura specifica per l'aggiornamento del SRQ.</p>

Regioni	Caratteristiche del Repertorio	Valore d'uso e manutenzione
Toscana	È stato definito un archivio dei Profili, accessibile all'indirizzo internet: web.rete.toscana.it/ProfiliApprendistato/Visualizza.do . I profili sono definiti in termini di capacità (competenze) e contenuti (conoscenze).	Per la stesura del piano formativo individuale si fa riferimento ai profili inclusi nel Repertorio regionale dei profili professionali. Nel caso di assenza del profilo, il contratto di apprendistato può essere comunque avviato e l'azienda formula proposta di istituzione di un nuovo profilo professionale alla Regione essa provvede entro 60 gg con atto dirigenziale, sentita la Commissione Tripartita congiuntamente è istituito un nuovo profilo professionale da parte del competente Settore FSE e Sistema della Formazione.
Marche	I profili formativi sono definiti dalla Regione previo accordo con le associazioni datoriali e sindacali. La Regione ha approvato profili formativi a partire da quelli Isfol e per i settori legno, gomma, credito, alimentare, trasporto merci e logistica, carta, attività ferroviarie.	Le assunzioni in apprendistato sono possibili solo per i profili formativi approvati.
Lazio	La Regione dovrà definire, con il supporto delle parti sociali, il Repertorio regionale dei profili formativi.	<i>Da definire nel Regolamento</i>
Abruzzo	I profili formativi sono quelli realizzati dal CIAPI nell'ambito del Repertorio regionale o dall'Isfol.	I profili formativi costituiscono il riferimento per la compilazione del piano formativo individuale. Se la qualifica professionale manca tra quelle disciplinate e non può riportarsi ai profili formativi di cui alla disciplina dei CCNLL, statale e regionale in materia, l'Azienda formula proposta d'istituzione del nuovo profilo professionale alla Regione che può approvare un nuovo profilo.
Campania	Il profilo formativo individua i contenuti e le competenze proprie dei gruppi di qualifica da conseguire nell'ambito dei settori produttivi.	Nuovi profili formativi, oltre quelli individuati dagli Accordi Collettivi, potranno essere individuati a cura di una Commissione tecnica costituita presso la Regione integrata dai rappresentanti delle parti sociali tali profili saranno comunque coerenti con quanto emerso dalle indagini sui fabbisogni svolte dagli Enti Bilaterali o con i profili professionali definiti nel Repertorio delle professioni, ovvero individuati dalla Regione Campania.
Puglia	Per profilo formativo s'intende l'insieme delle conoscenze e delle competenze necessarie per ciascuna figura professionale o per gruppi di figure professionali affini. La Giunta regionale definisce i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante recependo le indicazioni contenute nei contratti collettivi di lavoro ovvero formulate dagli enti bilaterali e comunque d'intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro.	Per la stipula di contratti di apprendistato professionalizzante nel quadro della legge regionale è necessario che vi sia un profilo formativo di riferimento adottato dalla Giunta e la presenza di una offerta formativa di ente accreditato sul territorio provinciale. Nel caso manchino i due elementi citati è applicabile l'apprendistato come disciplinato dal CCNL sulla base della legge n. 80/05.

segue

segue
Quadro 4
 La definizione
 dei profili
 formativi

Regioni	Caratteristiche del Repertorio	Valore d'uso e manutenzione
Basilicata	Il sistema regionale delle qualifiche verrà disciplinato dalla Giunta Regionale entro e non oltre 90 giorni dalla pubblicazione della legge sull'apprendistato. Per l'elaborazione dei profili è istituita una Commissione tecnica composta da esperti delle parti sociali, delle province, rappresentanti della Regione e dell'Ufficio Regionale Scolastico. Sono provvisoriamente adottati i percorsi formativi definiti nell'ambito dei CCNL, dall'ISFOL, dagli Enti bilaterali, dalla sperimentazione regionale in atto.	<i>Da definire nel Regolamento</i>
Sardegna	Per la definizione dei profili sono istituite, per ciascun settore interessato e su richiesta, apposite Commissioni tecniche regionali composte dalle parti sociali e dalla Regione. In attesa che la Regione approvi i profili professionali, sono ritenuti provvisoriamente adottati dalla Regione i profili formativi definiti nell'ambito dei CCNL, dall'Isfol e dagli enti bilaterali.	Il piano formativo individuale deve essere coerente con i profili formativi definiti dalla Regione.

c) La determinazione degli elementi minimi per la formazione formale: durata e responsabilità della formazione

Il decreto legislativo n. 276/03 indicava come primo criterio direttivo per la definizione delle regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante da parte delle Regioni e Province Autonome la «*previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno*».

Tale formulazione sembrerebbe indicare un rinvio alle regolamentazioni regionali per la determinazione esatta del numero di ore di formazione annue. In questo senso, tale indicazione segna una discontinuità rispetto alla previgente disciplina, quella che fa capo alla legge n. 196/97. Infatti, l'art. 16 della legge citata rimetteva alla contrattazione collettiva la determinazione dell'impegno annuo di formazione esterna, fissando un limite minimo di 120 ore medie annue; pressoché tutti i contratti collettivi si erano attestati su tale soglia, con l'eccezione del contratto collettivo nazionale per l'industria metalmeccanica che aveva fissato a 160 ore annue l'impegno di formazione esterna.

Contro l'attribuzione ai diversi contratti collettivi della facoltà di determinare l'impegno formativo annuo si erano in realtà pronunciate in varie occasioni le stesse Regioni, a causa della difficoltà di tener conto di previsioni molto diverse (in Italia esistono circa 160 CCNL) nel momento della programmazione dell'offerta formativa esterna. Dal momento poi che le previsioni contrattuali si erano pressoché sempre attestata sul limite minimo di 120 ore annue, l'elemento più difficile da tenere presente nella programmazione dell'offerta regionale riguardava i

cosiddetti “sconti”, concessi dalla contrattazione per gli apprendisti con titoli di studio post-obbligo o qualifica idonei rispetto all’attività lavorativa svolta⁴⁴.

Scorrendo le regolamentazioni dell’apprendistato professionalizzante già definite da parte delle Regioni e Province Autonome si riscontra, invece, quanto sia rimasto della vecchia disciplina in un quadro, quello facente capo al D.Lgs. 276/03, che invece intende rinnovare la materia dell’apprendistato anche in relazione alla determinazione dell’impegno di formazione. Infatti, la maggior parte delle Regioni ha mantenuto esattamente la previsione del decreto legislativo n. 276/03, stabilendo che la durata della formazione formale debba essere pari ad «almeno 120 ore annue». Quasi nessuna amministrazione ha specificato a chi tocchi determinare con precisione la durata della formazione formale annua, anche se implicitamente sembra prevalere l’ipotesi di un rinvio alla contrattazione collettiva.

In sostanza, le Regioni hanno riaffermato il principio precedente che rimandava alla contrattazione collettiva la determinazione della durata annua dell’impegno formativo. Anzi, qualche Regione ha pure confermato la possibilità della contrattazione collettiva di individuare un impegno formativo ridotto per gli apprendisti in possesso di titolo di studio o di qualifica idonei⁴⁵. Vista la formulazione dell’art. 49, comma 5, lett. b), del D.Lgs. 276/03 la possibilità di ridurre la previsione minima annua di formazione formale sembrerebbe esclusa.

Allo stesso modo, qualche amministrazione ha ritenuto di intendere la previsione della durata minima contenuta nel d. lgs. 276/03 come «media», anche se il termine specifico, contenuto nell’art. 16 della legge n. 196/97, nel provvedimento di riforma del 2003 è invece sparito.

Unico al momento è il caso della legge regionale della Puglia, che ha determinato una previsione minima di formazione formale progressivamente crescente con l’allungarsi della durata del contratto di apprendistato professionalizzante. Pertanto, se una apprendista con contratto di durata biennale ha diritto alla formazione per almeno 120 ore annue, nel caso di una durata esennale del contratto la formazione formale deve essere pari ad almeno 891 ore (anziché 720). Si tratta di una misura dettata evidentemente allo scopo di favorire la riduzione del periodo di apprendistato, che si accompagna con l’altra norma, pure contenuta nella legge regionale della Puglia, che istituisce incentivi alla trasformazione dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato⁴⁶.

Non è assimilabile al caso della Puglia la previsione della legge provinciale di Bolzano, che stabilisce un impegno di formazione presso la scuola professionale e quindi esterno all’impresa che va dalle 1000 ore nel corso di un triennio per i contratti di apprendistato finalizzati all’acquisizione di qualifiche di primo livello, a

44 Cfr. art. 16, comma 2, della legge n. 196/97.

45 Cfr. art. 51bis, comma 3, del regolamento della Regione Toscana adottato con Decreto del Presidente di Giunta Regionale n. 22/05.

46 Cfr. legge regionale del 22 novembre 2005, n. 13, art. 10.

100 ore per semestre per i contratti rivolti a soggetti che hanno già conseguito un primo titolo professionale. Si è già avuto modo di sottolineare che l'impianto della legge di Bolzano è il risultato di una mediazione tra la novità imposta dalla normativa nazionale contenuta nel D.Lgs. 276/03 in ordine alla definizione dell'apprendistato e il sistema operante sul territorio da oltre cinquant'anni.

La determinazione precisa dell'impegno formativo limitata alla sola componente di formazione esterna all'impresa si riscontra anche nelle regolamentazioni della Toscana e dell'Emilia Romagna; in particolare in questo secondo caso la durata della formazione riguarda solo l'offerta formativa pubblica. Tale previsione si basa sull'assunto che un percorso di formazione di 240 ore in alternanza sia adeguato al conseguimento di una qualifica come standardizzata nell'ambito del Sistema Regionale delle Qualifiche, che costituisce il riferimento anche per l'individuazione della finalità dei contratti di apprendistato professionalizzante nel piano formativo individuale.

In relazione alla regolamentazione della formazione formale da parte delle Regioni e Province Autonome il secondo elemento da considerare riguarda l'individuazione del soggetto responsabile dell'effettuazione della formazione stessa. Si tratta di un elemento strategico per determinare i rapporti fra i soggetti contraenti del contratto di lavoro, ma anche per definire il ruolo dei soggetti istituzionali nell'apprendistato; eppure, su questo tema si registrano le più ampie divaricazioni fra gli approcci regionali.

Esaminando le regolamentazioni emanate si riscontrano, infatti, due modelli:

- il primo modello è quello che ripropone, *mutatis mutandis*, il percorso tracciato dalla legge n. 196/97, che attribuisce la responsabilità dell'erogazione della formazione al soggetto pubblico;
- il secondo modello, invece, attribuisce comunque all'impresa la responsabilità della formazione formale, a prescindere dal fatto che tale formazione sia erogata all'interno o all'esterno dell'azienda stessa.

Al momento, sono più numerose le amministrazioni che si riconoscono nel primo modello; si tratta di un approccio, infatti, che scaturisce direttamente dal riconoscimento della competenza esclusiva delle Regioni in materia di formazione e che si riallaccia ad una tradizione, non solo italiana ma anche internazionale, che nell'apprendistato prevede la presenza di una offerta di formazione pubblica che accompagna e sostiene il processo di formazione sul lavoro. Tale approccio ripropone, quindi, il modello tradizionale, per cui l'offerta di formazione è gestita dalla Regione/Provincia e l'impresa ha l'obbligo di far partecipare il proprio apprendista alle attività.

Dato il quadro normativo tracciato dal D.Lgs. 276/07 che dispone che la formazione possa essere non più solo esterna, nelle regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante che si inseriscono in questo primo modello la responsabilità dell'istituzione regionale nella programmazione dell'offerta formativa rimane generalmente limitata alla parte svolta all'esterno dell'impresa. La pos-

sibilità di erogare la formazione formale all'interno viene pure regolata dalle Regioni e "consentita" solo a quelle imprese che dimostrino il possesso di determinati requisiti, ma non è finanziata. L'unica eccezione è rappresentata dalla Regione Marche, che ha previsto la possibilità di finanziare anche la formazione interna all'impresa.

Tuttavia, l'esperienza dell'ultimo decennio in materia di formazione per l'apprendistato ha anche mostrato alcune criticità che un tale approccio comporta. In una situazione in cui le risorse da destinare alla formazione per gli apprendisti sono insufficienti, legate a previsioni annuali da parte dello Stato e limitate dallo scarso investimento da parte di molte Regioni, si ripropone il problema che solo una percentuale di apprendisti partecipa effettivamente alle attività di formazione⁴⁷.

Occorre, quindi individuare meccanismi e procedure che consentano di selezionare le imprese e/o gli apprendisti ai quali indirizzare l'offerta di formazione. In molti casi, quindi, si ripropone anche il meccanismo dell'offerta formale da proporre all'azienda, o comunque della pubblicazione di elenchi che specificano, sulla base delle risorse disponibili, fino a che punto esiste "capienza" nell'ambito dell'offerta formativa pubblica. Fra i criteri di "selezione" delle imprese per beneficiare dell'offerta istituzionale di formazione esterna alcune regolamentazioni per l'apprendistato professionalizzante ne hanno introdotto uno che appare del tutto innovativo: è necessario che l'impresa applichi il contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il secondo modello seguito dalle regolamentazioni regionali dell'apprendistato professionalizzante, quello che attribuisce comunque all'impresa la responsabilità di erogazione della formazione formale, è del tutto innovativo nel panorama italiano e trae origine da una lettura combinata delle norme dell'art. 49 del D.Lgs. 276/03 e della sentenza n. 50/05 della Corte Costituzionale - lettura che comunque non smentisce con evidenza neanche la precedente interpretazione. Secondo tale approccio è l'azienda che assume l'apprendista a stabilire come/dove effettuare la formazione formale; conseguentemente è sempre l'impresa che deve sostenere i costi per l'effettuazione della formazione. All'istituzione regionale rimane il ruolo di regolazione del sistema; inoltre, la Regione può intervenire con misure di supporto alle imprese per i costi sostenuti per la formazione.

In tutti i casi di regolamentazioni emanate secondo tale approccio, l'intervento regolatorio regionale si è occupato di dare una definizione di formazione formale, specificando talora i requisiti necessari all'impresa per realizzare la formazione all'interno; per il resto, si focalizza sull'aspetto di certificabilità

⁴⁷ Per una analisi di dettaglio sui dati più recenti di partecipazione alla formazione in relazione al totale degli apprendisti occupati si veda il precedente capitolo 2. Per il 2005 risulta che l'offerta formativa esterna ha coinvolto in media il 20% degli apprendisti occupati.

della formazione erogata (Emilia Romagna) o sulla previsione del ricorso necessario a strutture accreditate per l'erogazione della formazione (Abruzzo, Sardegna).

Anche per quanto riguarda il supporto ai costi sostenuti per la formazione, la linea seguita è varia fra le Regioni: l'Emilia Romagna prevede solo una partecipazione ai costi che non può superare il 50% della spesa sostenuta; la Sardegna intende focalizzare l'intervento su alcune categorie di imprese o di settori economici; l'Abruzzo assegna *voucher* solo per le imprese che comunque scelgono di realizzare tutta la formazione formale presso strutture esterne.

Certamente tale approccio alla regolamentazione della formazione formale nell'apprendistato professionalizzante risolve il problema della insufficienza dei finanziamenti pubblici per la formazione: lì dove le risorse pubbliche finiscono interviene obbligatoriamente l'impresa. Inoltre, in questo modo viene incentivato un mercato privato della formazione, comunque regolato da norme pubbliche, ma tale da far nascere meccanismi di competitività fra i soggetti erogatori che potenzialmente potrebbero elevare la qualità dell'offerta.

Tuttavia, tale approccio presuppone l'attivazione di una pluralità di strumenti di monitoraggio e controllo nuovi rispetto a quelli finora progettati e tarati su un sistema di formazione per l'apprendistato sostanzialmente esterno al sistema pubblico di offerta.

Sarà interessante verificare a distanza di qualche anno se effettivamente tale nuovo approccio è riuscito a garantire più dell'altro il diritto alla formazione degli apprendisti.

Quadro 5
Durata e
responsabilità
della formazione
formale

Regione	Durata	Finanziamento e responsabilità della formazione
Piemonte	La formazione formale interna o esterna è pari ad almeno 120 ore annue.	La formazione esterna all'azienda è finanziata dalla Regione, nei limiti delle risorse stanziare, a condizione che l'impresa applichi il CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. <i>Il Regolamento attuativo della legge regionale definirà le modalità di dettaglio.</i>
Valle d'Aosta	La formazione formale interna o esterna è pari ad almeno 120 ore annue, salvo che la contrattazione collettiva non stabilisca un monte ore superiore o inferiore.	Gli oneri per la formazione formale esterna sono a carico del finanziamento pubblico. Gli oneri della formazione formale interna sono a carico dell'impresa.
Veneto	Il monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda, è pari ad almeno centoventi ore per anno, non rilevando diverse pattuizioni in sede di contrattazione collettiva.	Gli oneri per la formazione formale esterna sono a carico del finanziamento pubblico.
Prov. Bolzano	Per l'apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere o l'acquisizione di una prima qualifica, con durata di tre anni, la formazione esterna presso la scuola professionale deve coprire complessivamente almeno 1000 ore. Per l'apprendistato per chi ha già una qualifica iniziale certificata, la formazione scolastica ammonta ad almeno 100 ore per semestre. I quadri aziendali specificano le abilità e le conoscenze che devono essere acquisite in azienda.	La scuola professionale è finanziata dalla Provincia la formazione in impresa è completamente a carico dell'azienda.
Prov. Trento	Le ore di formazione formale sono non inferiori a 120 ore medie annue.	<i>Il Regolamento attuativo della legge provinciale definirà i criteri e le modalità di finanziamento delle attività formative, anche attraverso forme di cofinanziamento pubblico e privato.</i>
Friuli Venezia Giulia	Le ore di formazione formale sono non inferiori a 120 ore annue.	La Regione finanzia con propri fondi le attività di formazione formale esterna all'azienda.
Liguria	La formazione formale ha durata minima pari a 120 ore annue.	La formazione esterna è finanziata dal soggetto pubblico qualora la formazione tecnico-professionale venga svolta internamente, i relativi costi rimangono a totale carico dell'impresa.

segue

segue
Quadro 5
*Durata e
responsabilità
della formazione
formale*

Regione	Durata	Finanziamento e responsabilità della formazione
Emilia Romagna	L'offerta formativa pubblica regionale prevede l'erogazione di unità formative per un massimo di 120 ore annue, per un massimo di due anni.	La formazione formale è erogata sotto la completa responsabilità dell'azienda. Il contributo regionale alla realizzazione della formazione esterna per apprendisti si esprime in "voucher". Il riconoscimento del voucher all'apprendista comporta la compartecipazione finanziaria dell'impresa che, quando si avvale della formazione esterna, contribuisce finanziariamente per un importo non inferiore al 50% della quota annuale di partecipazione individuale.
Toscana	L'attività di formazione esterna è determinata in 120 ore annue, ridotte a 80 per i giovani in possesso di diploma o di laurea.	La provincia, sentita la Commissione provinciale tripartita, redige il piano annuale per la formazione esterna, in relazione alle risorse assegnate dalla Regione, alle risorse proprie e al numero degli apprendisti. Qualora la formazione formale venga svolta all'interno delle imprese, i costi sono a totale carico delle stesse.
Marche	La durata della formazione formale è di almeno 120 ore annue.	Le attività formative sono finanziate da risorse pubbliche le attività eventualmente finanziate da risorse private sono autorizzate, controllate e certificate dalle Province. Nel caso in cui la formazione formale venga realizzata da imprese accreditate o con capacità formativa iscritte nell'apposito elenco provinciale, i costi non possono superare i € 3,50 ora/allievo.
Lazio	Il monte ore di formazione formale è determinato in almeno 120 ore annue.	La Regione adotta annualmente un piano per l'offerta formativa prevedendo eventuali forme di cofinanziamento privato. <i>Il Regolamento attuativo della legge regionale definirà le modalità di dettaglio.</i>
Abruzzo	La formazione formale ha una durata di 120 ore annue, salvo quanto disposto dalla contrattazione collettiva. Le 120 ore di formazione formale sono da determinarsi come media, con un minimo inderogabile per ciascun anno di almeno n. 80 ore. Per gli apprendisti in possesso del titolo di studio post-obbligo o qualifica professionale idonei, occorre conformarsi alle previsioni dei contratti collettivi di riferimento che definiscono i casi di impegno formativo ridotto.	La formazione formale è responsabilità dell'impresa. Nel limite delle disponibilità esistenti potranno essere riconosciuti contributi a carico dei finanziamenti pubblici per sostenere i costi dell'attività formativa. Per accedere ai finanziamenti, la formazione formale di 120 ore annuali deve essere erogata nella sua interezza da Organismi formativi titolari di sedi operative accreditate. Il valore del voucher è pari a € 1.080.
Campania	La formazione formale ha una durata complessiva di almeno 120 ore per ogni anno di vigenza del contratto di apprendistato.	L'erogazione della formazione formale è comunque una responsabilità dell'impresa, anche se sono previsti meccanismi di compartecipazione pubblica alla spesa.

segue

Regione	Durata	Finanziamento e responsabilità della formazione
Puglia	L'apprendista ha diritto alla formazione formale per un monte ore complessivo non inferiore a: a) 240 ore se il contratto di apprendistato ha durata biennale b) 375 ore se il contratto ha durata superiore a due anni e sino a tre anni c) 525 ore se il contratto ha durata superiore a tre anni e sino a quattro anni d) 696 ore se ha durata superiore a quattro e sino a cinque anni e) 891 ore se ha durata superiore a cinque anni e sino a sei anni. In nessun caso la formazione formale annua può essere inferiore a 120 ore.	La formazione esterna all'azienda è finanziata dalla Regione Puglia, nei limiti delle risorse disponibili, a condizione che il datore di lavoro applichi il Contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Basilicata	Il datore di lavoro deve garantire al lavoratore almeno 120 ore di formazione formale per ogni anno di durata del contratto.	La copertura finanziaria per le attività di formazione formale esterna è realizzata mediante finanziamento pubblico rinveniente dallo Stato, nonché tramite eventuale finanziamento privato e dalla programmazione annuale della Regione. <i>Il Regolamento attuativo della legge regionale definirà le modalità di dettaglio.</i>
Sardegna	L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte di formazione formale di almeno 120 ore per anno. Le 120 ore sono da determinarsi come media, con un minimo inderogabile da realizzare per ciascun anno di almeno n. 80. Per gli apprendisti in possesso del titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale idonei, occorre conformarsi alle previsioni dei contratti collettivi di riferimento che definiscono i casi di impegno formativo ridotto.	La copertura finanziaria delle attività di formazione svolte da Agenzie formative accreditate è realizzata mediante finanziamento pubblico e privato. La formazione formale svolta all'interno delle aziende e degli enti bilaterali con capacità formativa interna è a loro totale carico. Il sostegno finanziario della Regione alla realizzazione della formazione esterna sarà definito sulla base delle risorse disponibili e delle priorità identificate.

d) Articolazione della formazione e modalità di svolgimento della formazione esterna

Secondo il dettato dell'art. 49 del decreto legislativo n. 276/03, è rinviata alla contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale o aziendale «*la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende*». In realtà, l'analisi dei contratti collettivi stipulanti a livello nazionale che contengono una disciplina dell'apprendistato professionalizzante ha rivelato che in pochi casi le parti sociali hanno affrontato la materia, ripetendo generalmente il dettato del decreto legislativo, che consente di realizzare la formazione formale all'interno o all'esterno dell'impresa. Le Regioni, invece, hanno rinvenuto nella modalità di articolazione della formazione un elemento importante per delimitare il campo d'azione dell'offerta formativa pubblica e quindi hanno dettato norme che spes-

so cercano di definire in maniera più precisa una articolazione della formazione, intesa come ripartizione della formazione erogata all'interno o all'esterno dell'impresa.

Inoltre, l'articolazione della formazione formale è stata definita a livello regionale anche in relazione ai contenuti, per cui spesso è stata quantificata la quota oraria da destinare ai contenuti di base o trasversali oppure a quelli di tipo professionalizzante. Tale ulteriore modalità di definizione dell'articolazione della formazione si incrocia spesso con la prima, dal momento che viene attribuita all'impresa la possibilità di realizzare all'interno, nel rispetto di determinate condizioni, solo la formazione finalizzata all'acquisizione di contenuti di tipo professionalizzante.

Tuttavia, anche in merito all'articolazione della formazione le regolamentazioni regionali emanate per disciplinare l'apprendistato professionalizzante hanno seguito linee simili, ma non uguali, che talvolta presentano elementi di forte discontinuità.

In primo luogo, qualche amministrazione ha confermato il rinvio esplicito alla contrattazione collettiva per la determinazione dell'articolazione della formazione formale fra interna e esterna. Tuttavia, la possibilità di realizzare parte della formazione formale all'interno dell'impresa viene sempre subordinata al possesso di determinati requisiti (Veneto) e talvolta delimitata comunque alla erogazione di solo una parte dei contenuti, ossia quelli di tipo professionalizzante (Campania). La Regione Valle d'Aosta ha determinato una modalità di articolazione della formazione in relazione alla tipologia di contenuti da erogare, facendo comunque salve le diverse previsioni contenute nei contratti collettivi.

In alcune leggi regionali è stato confermato il rinvio alla contrattazione collettiva, ma le Regioni hanno comunque indicato un criterio direttivo, ossia che la formazione sia realizzata «prevalentemente» all'esterno. Tale previsione è apparsa per la prima volta nella legge della Regione Marche, alla quale hanno fatto seguito quelle di Puglia, Sardegna, Lazio. Tale criterio è stato giudicato dal Governo incompatibile con il dettato del decreto legislativo n. 276/03, tanto da avviare un ricorso alla Corte Costituzionale.

Fra dicembre 2006 e febbraio 2007 la Corte si è pronunciata in tre occasioni riconoscendo la legittimità delle Regioni di inserire un tale principio direttivo nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante⁴⁸.

La Corte Costituzionale ha ricordato la concorrenza di competenze fra Stato e Regioni in materia di formazione per l'apprendistato; in linea generale si può ritenere che *«mentre la formazione da impartire all'interno delle aziende attiene precipuamente all'ordinamento civile, la disciplina di quella esterna rientra nella competenza regionale in materia di istruzione professionale, con interferenze però con altre materie, in particolare con l'istruzione, per la quale lo Stato ha*

48 Cfr. sentenze della Corte Costituzionale n. 425/06, n. 21/07 e n. 24/07.

varie attribuzioni: norme generali, determinazione dei principi fondamentali». Infatti, la finalità dell'apprendistato professionalizzante è di acquisire una qualifica o comunque delle certificazioni di competenza che possono costituire dei crediti al fine del rientro in ulteriori percorsi del sistema di istruzione e formazione. Pertanto, «è la stessa legislazione statale ad attribuire alle Regioni compiti anche normativi in materia di definizione dei profili formativi, dei rapporti tra siffatti profili e la definizione della formazione, con riguardo all'eventuale ulteriore istruzione e in coerenza con il collegamento che il legislatore statale ha voluto stabilire tra lo svolgimento dei rapporti di lavoro a contenuto anche formativo e il settore dell'istruzione».

La Corte prosegue riconoscendo che la disposizione censurata si limita a stabilire un generico criterio di prevalenza della formazione formale (di competenza regionale) nel senso di un suo svolgimento all'esterno dell'azienda. Essa, pertanto, non impone, di per sé, alcuna limitazione al conseguimento attraverso l'apprendistato della qualifica perseguita agli effetti lavorativi e alla possibilità di vedersi riconosciuti dei crediti in caso di prosieguo nel sistema dell'istruzione, sicché «*si deve concludere che... la questione è... infondata*».

In aggiunta all'indicazione della prevalenza esterna della formazione formale, qualche Regione ha individuato un ulteriore criterio direttivo, che riguarda la quota di formazione che deve comunque essere dedicata ai contenuti trasversali (Puglia); ancora, è stata prevista la specifica che alcuni contenuti trasversali relativi in particolare alla sicurezza vengano necessariamente erogati quanto prima, ossia non oltre il 25% della durata annuale del contratto di apprendistato.

Fra le regolamentazioni emanate, una quota significativa di Regioni ha invece determinato una specifica articolazione della formazione, intesa come modalità di articolazione dei contenuti e poi come possibilità per l'impresa di realizzare all'interno la parte dedicata ai contenuti professionalizzanti se in possesso di determinati requisiti di capacità formativa (Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria).

Le norme dettate per regolamentare la formazione formale realizzata in azienda saranno oggetto di approfondimento nel prossimo paragrafo; per quanto riguarda invece la formazione formale esterna, questa viene normalmente affidata a strutture accreditate dalla Regione/Provincia. Qualche amministrazione ha previsto la possibilità che diventino soggetti erogatori della formazione esterna anche istituti scolastici e università.

Molto limitate sono previsioni diverse da quelle delineate per quanto riguarda la realizzazione della formazione esterna. La Regione Valle d'Aosta ha previsto la possibilità, nel caso di mancanza di una offerta adeguata nel Catalogo regionale, di realizzare la formazione esterna presso strutture non accreditate, ricorrendo all'istituto della delega autorizzata. L'Abruzzo ha concesso alle imprese la possibilità di realizzare la formazione esterna mediante forme di convenzionamento presso soggetti anche non accreditati quali associazioni

datoriali, enti bilaterali, ordini e collegi professionali. La Regione Sardegna ha previsto che la formazione possa essere realizzata anche presso gli enti bilaterali, ma questi devono comunque dimostrare il possesso di requisiti di capacità formativa.

Il modello organizzativo della formazione esterna che si è ormai affermato per quanto riguarda l'apprendistato è basato sulla definizione di Cataloghi territoriali dell'offerta: sono poi le imprese, talora insieme agli apprendisti e in qualche caso con l'ausilio di strutture dedicate a svolgere un ruolo di supporto, che individuano gli interventi formativi ai quali inviare gli apprendisti. Il Catalogo è di solito costruito con riferimento al Repertorio di profili formativi predisposto a livello territoriale. Generalmente il percorso viene composto dalla scelta almeno di un modulo dedicato ai contenuti di tipo trasversale ed un modulo di tipo professionalizzante.

Nel definire la quota oraria dedicata ai contenuti di tipo trasversale (in cui spesso vengono ricompresi anche quelli di base) le Regioni si sono per lo più attenute alle previsioni previgenti, che fissavano una quota minima pari al 35% annuo. Le attuali regolamentazioni regionali pressoché confermano tale quota, stabilendo un monte ore annuo dedicato ai contenuti trasversali che oscilla in un range compreso fra 40 e 48 ore. In qualche caso si è previsto di ridurre tale quota negli anni successivi al primo (Valle d'Aosta, Prov. Trento, Puglia).

Un elemento interessante riguarda la previsione di erogare la formazione con modalità *e-learning*. Alcune Regioni hanno esplicitamente previsto che tale modalità possa essere utilizzata e il Friuli Venezia Giulia ha anche dettato una regolamentazione specifica: la formazione in modalità *e-learning* non può superare il 30% del monte ore annuo; nel caso di utilizzo del setting formativo della classe virtuale *on line* assistita da un tutor, la quota massima può arrivare al 60%.

Quadro 6
La formazione
formale esterna

Regioni	Articolazione della formazione	Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna
Piemonte	Da definire l'articolazione della formazione. La formazione formale può essere svolta all'interno dell'impresa con capacità formativa.	<i>Rinvio al Regolamento attuativo della legge regionale</i> La formazione formale esterna è svolta nelle istituzioni scolastiche e formative, nelle università e nelle strutture formative accreditate. La Giunta regionale può definire modalità di erogazione della formazione a distanza per garantire la massima diffusione dell'offerta formativa sul territorio regionale.
Valle d'Aosta	Fatto salvo quanto stabilito nella contrattazione nazionale, la formazione formale annua è articolata in tre unità: a) unità sulle competenze di base e trasversali: min. 35% del totale annuo per le prime due annualità e min. 15% per le successive; b) unità sulle competenze tecnico-professionali settoriali: 30% del totale annuo; c) unità sulle competenze tecnico-professionali specialistiche: 35% del totale annuo per le prime due annualità e poi 55%. Le imprese con capacità formativa possono realizzare solo la formazione di tipo c). Saranno attivate sperimentazioni in cui le imprese potranno svolgere internamente l'intero ammontare della formazione tecnico-professionale.	La formazione formale esterna può essere erogata da organismi accreditati nella tipologia "Formazione continua" ed inseriti nel "Catalogo regionale dei fornitori". Le Agenzie formative del Catalogo supportano le imprese per la redazione dei PFI di dettaglio e supervisionano la formazione erogata all'interno dell'impresa, organizzando almeno un incontro annuale formale di monitoraggio inoltre, erogano la formazione esterna sulla base di un'offerta modulare. Per il conseguimento di obiettivi formativi particolarmente importanti per lo sviluppo professionale dell'apprendista, non conseguibili ricorrendo a soggetti accreditati, è possibile ricorrere a soggetti anche non accreditati che realizzano la formazione mediante delega autorizzata per il ricorso a tali soggetti è obbligatoria una formale approvazione della Regione. Per le competenze di base e trasversali la delega autorizzata è ammessa a partire dalla terza annualità.
Veneto	La formazione annua è articolata in un modulo trasversale di 48 ore e in un modulo professionale di 70 ore (+ un ulteriore modulo professionale di 40 ore per gli apprendisti dell'industria meccanica). Ulteriori 2 ore sono utilizzate per la predisposizione del PFID. Nel caso in cui i contratti collettivi stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione è subordinata alla capacità formativa formale dell'azienda. Nel caso in cui i contratti collettivi non stabiliscano la ripartizione, le aziende con capacità formativa dovranno provvedere ad erogare la formazione.	Nel compilare il PFI va effettuata la prescelta del percorso formativo dell'apprendista per la I annualità. Per la scelta dei moduli ai fini del PFI di dettaglio, sono previste 2 ore di accompagnamento presso una struttura formativa o ente bilaterale con la partecipazione del tutor aziendale e dell'apprendista. I moduli presenti nel catalogo sono di 4 tipi: - i moduli trasversali (48 ore) sono diversificati in base al tipo di percorso-apprendistato in diritto-dovere di istruzione e formazione e apprendistato non in diritto dovere di istruzione e formazione - e al macro settore professionale: artigianato, industria, edilizia, commercio turismo e servizi;

segue

Regioni	Articolazione della formazione	Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna
Veneto (segue)	Le imprese possono realizzare all'interno sia il modulo professionale che quello trasversale se possiedono adeguati requisiti di capacità formativa, differenziati per la tipologia di competenze da erogare.	<ul style="list-style-type: none"> - i moduli di base (120 ore) riguardano solo i percorsi in diritto-dovere di istruzione e formazione e sono diversificati per macro settore professionale; - i moduli aggiuntivi (40 ore) sono previsti solo per il contratto metalmeccanica industria; - i moduli professionalizzanti (70 ore) sono diversificati per macro settore professionale, gruppo di qualifica e livello (base-avanzato).
Prov. Bolzano	La Giunta provinciale, in accordo con le parti sociali, stabilisce per ogni profilo un Ordinamento formativo che definisce la durata dell'apprendistato, il quadro formativo aziendale e il programma formativo della scuola professionale. I quadri formativi aziendali contengono la specifica delle abilità e delle conoscenze che in azienda devono essere trasmesse all'apprendista, articolate per profilo professionale e per annualità.	Nell'ambito degli Ordinamenti, i programmi formativi specificano gli obiettivi, i contenuti e la durata dell'insegnamento impartito dalla scuola professionale, riguardante la cultura generale, la teoria e la pratica professionale. L'insegnamento presso la scuola professionale si svolge con forme e modalità organizzative diversificate definite previa consultazione delle rispettive organizzazioni professionali di settore. L'iscrizione alle scuole professionali avviene d'ufficio in base al contratto di apprendistato. Se in una scuola professionale non è garantita la realizzazione della formazione teorico-pratica, la provincia stipula delle convenzioni con organizzazioni formative accreditate.
Prov. Trento	Le ore di formazione formale sono così distribuite: <ul style="list-style-type: none"> - formazione trasversale, realizzata esclusivamente presso strutture esterne, pari a 40 ore per il I anno e 20 ore a partire dal II anno; - formazione professionalizzante, realizzata presso strutture esterne o in impresa in ogni caso almeno 40 ore ogni anno devono essere realizzate su moduli offerti dal Catalogo provinciale. 	La formazione formale esterna può svolgersi presso istituzioni scolastiche e formative, istituzioni paritarie, università e soggetti formativi accreditati i datori di lavoro possono scegliere il soggetto formativo presso il quale far frequentare le ore di formazione formale e i relativi moduli. L'Agenzia del lavoro ha predisposto un Catalogo dell'offerta che comprende 36 moduli trasversali (di cui 5 obbligatori) e numerosi moduli tecnico-professionali organizzati per 9 aree professionali.
Friuli Venezia Giulia	La formazione formale è articolata in: formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, pari a 44 ore annue, e formazione per le competenze tecnico-professionali, per le restanti ore. Può essere realizzata all'interno delle imprese con requisiti di capacità formativa la formazione formale relativa alle competenze tecnico-professionali.	La formazione formale relativa alle competenze di carattere di base e trasversale, pari a 44 ore, viene erogata solo da agenzie formative accreditate e deve essere realizzata, preferibilmente, all'inizio di ciascun anno formativo. La formazione relativa alle competenze tecnico-professionali è erogata da strutture formative accreditate qualora l'azienda non possieda i requisiti di capacità formativa.

segue

Regioni	Articolazione della formazione	Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna
Friuli Venezia Giulia (segue)		La formazione formale può essere erogata in e-learning secondo modalità definite dalla regolamentazione regionale, e comunque per una percentuale massima del 30% sul monte ore annuale. Nel caso di utilizzo del setting formativo relativo alla classe virtuale on-line all'interno di spazi attrezzati in open space e sotto il controllo tutoriale, tale percentuale massima può giungere fino al 60%. È in corso il bando per l'affidamento delle attività di formazione esterna. Le strutture formative devono candidarsi per gestire tutto il processo di formazione degli apprendisti su ogni comparto per il periodo 2007-09, supportando l'impresa per la predisposizione dei PFI, erogando la formazione formale sulla base delle Unità di Competenza previste dal Repertorio di Profili Formativi.
Liguria	La formazione formale si articola in area delle competenze base/trasversali, di durata pari a 48 ore, e area delle competenze tecnico-professionali, di durata pari a 72 ore. La formazione relativa all'area delle competenze tecnico-professionali può essere svolta dalle imprese stesse, purché in possesso di capacità formativa interna.	La formazione relativa all'area delle competenze tecnico-professionali può essere svolta da soggetti accreditati per la formazione continua nel caso in cui le imprese non abbiano capacità formativa. L'azienda può scegliere per il proprio apprendista tra tre possibili tipologie di corso tecnico-professionale: percorso settoriale standard progettato in relazione ai 25 profili valicati dalla Regione percorso settoriale non standard in riferimenti a profili individuati nei CCNL, Enti bilaterali e altro percorso intersettoriale (lingue straniere e informatica).
Emilia Romagna	La realizzazione della formazione formale viene regolamentata in base agli esiti che deve produrre, che devono far riferimento a qualifiche o ad unità di competenza del Sistema Regionale delle Qualifiche.	L'impresa individua la modalità attraverso la quale realizzare il percorso formativo dell'apprendista può scegliere di avvalersi dell'offerta presente nel catalogo regionale, proposta da soggetti accreditati o autorizzati. L'offerta formativa regionale prevede percorsi formativi in riferimento ad una qualifica del SRQ. L'attività formativa si struttura in un percorso articolato in unità formative finalizzate a sviluppare capacità e conoscenze rappresentate dagli standard professionali delle qualifiche.

segue

Regioni	Articolazione della formazione	Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna
Emilia Romagna (segue)		Il percorso formativo, nella sua articolazione in unità formative, ha una durata di 240 ore. Le unità formative possono avere durate diverse in funzione degli obiettivi formativi che assumono e dei contenuti che sviluppano, entro una fascia che va dalla durata minima di 16 ore a un massimo di 40. Le unità formative sono distribuite nell'arco di 2 anni ed è prevista, per ogni anno, la realizzazione di unità formative per un massimo di 120 ore.
Toscana	La formazione esterna può essere realizzata da strutture formative accreditate o dalle imprese in possesso dei requisiti di capacità formativa individuati dai contratti collettivi.	Per realizzare la formazione esterna degli apprendisti, la Provincia, sentita la Commissione Provinciale Tripartita, redige il piano annuale per la formazione nell'apprendistato. Nel primo anno di contratto è erogata con le seguenti priorità: a) assegnazione di un buono individuale, da utilizzare presso agenzie formative accreditate; b) corsi di formazione professionale; c) formazione a distanza. Per gli anni successivi la formazione esterna è erogata di norma con formazione a distanza.
Marche	La formazione formale si articola in contenuti a carattere trasversale, di durata non inferiore a 42 ore annue, e contenuti professionalizzanti. Le imprese con "capacità formativa interna" possono erogare una quota della formazione professionalizzante pari a 40 ore per il I anno e a 50 ore a partire dal II anno. L'azienda in possesso dei requisiti di "impresa formativa accreditata" può realizzare tutta la formazione formale all'interno.	La formazione esterna all'impresa è realizzata da strutture formative accreditate individuate dalle Province. È strutturata in forma modulare e si articola secondo i profili formativi individuati dalla Regione per macro-settori. Le competenze trasversali sono articolate nelle seguenti aree: competenze relazionali organizzazione ed economia disciplina del rapporto di lavoro salute e sicurezza sul luogo di lavoro informatica e lingua inglese. Dal II anno la formazione può essere erogata anche in modalità FAD o e-learning su autorizzazione della provincia.
Lazio	<i>Da definire l'articolazione della formazione.</i> La formazione formale deve essere svolta prevalentemente all'esterno dell'impresa. La formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali può essere svolta all'interno delle imprese con capacità formativa.	La formazione formale esterna è svolta nell'ambito delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e dei centri di formazione accreditati. La Giunta regionale adotta annualmente in collaborazione con le Province un piano per l'offerta formativa, previa concertazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. <i>Modalità più specifiche saranno definite nel Regolamento attuativo della legge regionale</i>

segue

Regioni	Articolazione della formazione	Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna
Abruzzo	<p>La formazione formale è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per almeno 40 ore annue e di competenze tecnico professionali per una durata di 80 ore annue. Per i profili e le situazioni per cui la contrattazione collettiva prevede durate diverse rispetto alle 120 ore, si procede alla riparametrizzazione delle ore formative tra le due Aree di contenuto. Le imprese con requisiti di capacità formativa possono realizzare all'interno la formazione formale per le competenze tecnico professionali. Nel caso in cui i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione, per la parte relativa alla formazione formale interna è subordinata alla capacità formativa formale dell'azienda.</p>	<p>I contenuti delle attività formative sono determinati in coerenza con le indicazioni del D.M. 8.4.98 e n. 179/99. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali deve essere comunque svolta all'esterno dell'impresa essa dovrà prevedere almeno 40 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato e le stesse dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto, ossia non oltre il primo 25% della durata prevista.</p> <p>Le imprese che non hanno capacità formativa possono realizzare la formazione formale attraverso forme di convenzionamento con strutture formative riconosciute, associazioni datoriali, enti bilaterali, ordini e collegi professionali.</p>
Campania	<p>L'articolazione è demandata alla contrattazione collettiva.</p> <p>Nel caso in cui i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione è subordinata alla capacità formativa formale dell'azienda nel caso in cui i contratti collettivi non stabiliscano la ripartizione, le aziende con capacità formativa dovranno provvedere ad erogare all'interno la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali.</p>	<p>La formazione formale esterna è erogata dagli organismi di formazione accreditati. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante e fanno riferimento ai profili formativi regolamentati dalla contrattazione collettiva e ai D.M. dell'8 aprile 1998 e n. 179 del 20.05.1999.</p>
Puglia	<p>Le modalità di erogazione ed articolazione della formazione formale sono stabilite dai CCNL con il vincolo che essa debba essere prevalentemente esterna.</p> <p>Ai contenuti di natura trasversale deve essere dedicato un numero di ore almeno pari al 35% della formazione esterna per i primi due anni, al 25% nel terzo anno, al 15% nel quarto anno, al 10% nel quinto anno, al 5% nel sesto anno.</p>	<p>La formazione esterna all'impresa può essere realizzata esclusivamente da una struttura formativa accreditata e riconducibile all'offerta formativa inserita nel Catalogo regionale.</p>
Basilicata	<p>Da definire l'articolazione della formazione. La formazione formale è erogata all'interno o all'esterno dell'impresa, in coerenza con quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla Regione.</p> <p>Possono erogare formazione formale interna solo i datori di lavoro che abbiano richiesto ed ottenuto il riconoscimento della capacità formativa.</p>	<p>La formazione formale esterna è realizzata dalla Regione, da organismi appositamente accreditati. La Regione promuove un sistema a catalogo di offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante le Province attivano le procedure di evidenza pubblica per l'affidamento della formazione formale, connessa all'apprendistato professionalizzante.</p>

segue

Regioni	Articolazione della formazione	Caratteristiche e organizzazione della formazione formale esterna
Sardegna	<p>La ripartizione della formazione formale interna o esterna è stabilita dalla contrattazione collettiva, con il vincolo che debba essere prevalentemente esterna. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali dovrà essere di almeno n. 40 ore annue e dovrà essere realizzata all'inizio del rapporto stesso, ossia non oltre il primo 25% della durata prevista.</p> <p>Le imprese possono realizzare formazione formale all'interno qualora previsto dai CCNL, secondo la ripartizione prevista e nel caso in cui possiedano i requisiti per il riconoscimento della capacità formativa.</p>	<p>I contenuti delle attività formative sono definiti sulla base del D.M. 179/99.</p> <p>La formazione formale esterna può essere erogata dalle agenzie formative accreditate per la macrotipologia "formazione continua", dalle aziende con capacità formativa, dagli enti bilaterali con "capacità formativa interna".</p>

e) La formazione formale in impresa: requisiti delle imprese

La previsione dell'art. 49 del D.Lgs. 276/03 che riconosce la possibilità di realizzare la formazione formale anche all'interno dell'impresa è uno degli aspetti più innovativi della riforma dell'apprendistato. Su tale aspetto si sono concentrate le maggiori attenzioni da parte delle Regioni e Province Autonome, preoccupate della possibilità di "svuotamento" della formazione formale se ridotta a mero "addestramento on the job", ma anche delle imprese, nel timore che venisse eccessivamente vincolata la possibilità offerta dal legislatore nazionale di realizzare la formazione formale all'interno.

Nello scorrere le diverse regolamentazioni regionali emanate si verifica che esse hanno seguito una direttrice comune, anche se poi hanno individuato modalità in parte diverse relativamente agli aspetti di dettaglio. La direttrice comune consiste nell'aver "circoscritto" alle imprese che dimostrino requisiti di *capacità formativa* la possibilità di realizzare la formazione formale all'interno. Pressoché tutte le Regioni hanno introdotto tale concetto per le imprese, ad eccezione dell'Emilia Romagna. Quest'ultima, infatti, più che dettare i requisiti che devono possedere le imprese per realizzare la formazione all'interno, ha specificato una definizione di "formazione formale" alla quale le imprese devono attenersi: la formazione "formale" è quella «che viene attuata, mediante una specifica progettazione, in un ambiente formativo adeguato, anche nel luogo di lavoro; in tal caso deve essere svolta in situazione distinta da quella finalizzata prioritariamente alla produzione di beni o servizi. ... Tale formazione deve produrre esiti verificabili e certificabili, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale»⁴⁹.

49 Cfr. legge regionale n. 17/2005 recante "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", art. 29, comma 2.

La possibilità per le Regioni di dettare norme di regolamentazione della capacità formativa formale delle imprese è stata oggetto di un quesito specifico posto al Ministero del lavoro attraverso il ricorso all'istituto dell'interpello. Con risposta del 24 marzo 2006, prot. n° 25/Segr./0002732, il Ministero aveva affermato che secondo il D.Lgs. 276/03 tale facoltà doveva ritenersi attribuita alla contrattazione collettiva. Tuttavia sulla questione è successivamente intervenuta la Corte Costituzionale, sollecitata dal Governo nell'impugnativa della legge regionale della Toscana n. 20/05. Con sentenza n. 406/06 la Corte non ha ritenuto fondata l'obiezione sollevata, riconoscendo legittimità alla possibilità per la Regione di «*individuare i criteri e i requisiti di riferimento per la capacità formativa delle imprese*»⁵⁰.

Secondo le previsioni delle regolamentazioni regionali, il possesso dei requisiti di capacità formativa generalmente consente alle imprese di realizzare all'interno la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali; solo il Veneto ha riconosciuto la possibilità che esse realizzino anche i moduli sui contenuti di base e trasversali, anche se in tal caso la Regione ha individuato requisiti specifici e aggiuntivi che l'impresa deve possedere. Ovviamente, la possibilità di realizzare all'interno la formazione formale per le competenze di base è riconosciuta anche da quelle regolamentazioni che di fatto rinviano alla contrattazione collettiva la facoltà di determinare l'articolazione della formazione, con le seguenti limitazioni:

- Emilia Romagna: purché siano rispettati i requisiti della definizione di “formazione formale”, come visto in precedenza;
- Campania: solo nel caso che la contrattazione collettiva effettivamente esprima una ripartizione, altrimenti vale il principio che le imprese con i requisiti di capacità formativa possono realizzare solo la formazione per le competenze tecnico professionali;
- Puglia: nel rispetto del criterio di realizzare la formazione formale prevalentemente all'esterno.

Si può quindi concludere che le Regioni hanno generalmente ritenuto che l'apporto dell'azienda in relazione alla formazione formale debba essere limitato all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali.

Per realizzare la formazione formale all'interno il primo requisito richiesto all'impresa riguarda il luogo di svolgimento delle attività. Le indicazioni regionali in proposito seguono due linee:

- la formazione formale deve comunque essere erogata al di fuori dei locali normalmente destinati alla produzione;
- la formazione può essere erogata nei locali normalmente destinati alla produzione, ma in un contesto che sia chiaramente formativo e non produttivo.

⁵⁰ Cfr. Regione Toscana, legge regionale n. 20/2005, art. 2, comma 1, lett. e).

Alla prima linea appartengono le disposizioni delle Regioni Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Marche, Lazio, Abruzzo, Basilicata e Sardegna; la seconda possibilità è al momento prevista nelle regolamentazioni della Valle d'Aosta, del Veneto e della Provincia di Trento.

Quanto ai requisiti che attestano la capacità formativa dell'impresa, questi fanno riferimento generalmente a tre elementi:

- *locali*: è sempre richiesto il possesso di luoghi adeguati allo svolgimento della formazione e spesso anche di *attrezzature e macchinari*; tuttavia, il significato specifico del termine "adeguati" è esplicitato solo in qualche caso. Di seguito si riporta l'esempio tratto dalla regolamentazione della Regione Veneto⁵¹, che costituisce probabilmente l'indicazione più definita:

Ai fini della capacità formativa formale interna, l'azienda deve disporre di locali/attrezzature che rispondono alle seguenti tre caratteristiche:		
	standard generali di riferimento requisiti minimi	standard specifici requisiti minimi
1. Idoneità locali a norme igieniche e di sicurezza	D.Lgs. 626/94 e successive modifiche. D.M. 16 feb 82 L. 46/90 D.Lgs. 277/91	Adempimento Obblighi D.Lgs. 626/94 Normativa prevenzione incendi Normativa sicurezza impianti Normativa antinfortunistica
2. Idoneità locali necessari all'erogazione della formazione	2.1 possesso di uno spazio distinto da quello finalizzato prioritariamente alla produzione di beni o servizi oppure (in alternativa) 2.2 spazio idoneo rispetto alle caratteristiche dei temi affrontati nella formazione formale prevista per il gruppo di qualifica a cui il profilo formativo fa riferimento	2.3 2 mq x apprendista 2.4 (solo nel caso in cui siano previsti metodi e tecniche formative con utilizzo di risorse informatiche), 1PC e il collegamento Internet x apprendista 2.5 altre attrezzature fisiche e tecnologiche adeguate rispetto alle competenze da acquisire
3. Disponibilità di un Pc con il collegamento a internet (per la gestione delle comunicazioni con l'Amministrazione competente)		

- *risorse umane per la docenza*: la presenza nell'impresa di personale che sarà deputato all'erogazione della formazione formale viene espressamente richiesta con varie formulazioni, che sottendono requisiti diversi; si va da formulazioni ampie quali quelle utilizzate dalle Regioni Campania e Sardegna che prevedono la «*presenza di lavoratori in grado di trasferire competenze*», alla richie-

51 Cfr. Regione Veneto, Decreto Dirigenziale n. 264 del 14.3.2005, Allegato C: Guida alla compilazione del modello unico per la comunicazione di assunzione di apprendisti.

sta specifica della presenza di docenti esperti⁵²; talvolta vengono individuati i criteri minimi per valutare l'esperienza dei docenti, anche se si ammette comunque la possibilità di destinare personale esperto alla funzione di docenza, come nei due esempi che seguono:

- Regione Friuli Venezia Giulia: «presenza di personale aziendale con funzioni formative relative alla docenza in possesso di almeno 2 anni di esperienza documentata come docente, svolta negli ultimi 5 anni, in percorsi scolastici, accademici, formativi presso agenzie formative accreditate, o aziendali finanziati o riconosciuti dalla Regione. Tale esperienza deve coprire le competenze a carattere tecnico professionale previste nel piano formativo individuale dell'apprendista. In alternativa viene richiesto il possesso del diploma di scuola media superiore (o in alternativa di una qualifica professionale) e di un'esperienza lavorativa documentata di almeno 3 anni in attività attinenti al profilo formativo dell'apprendista»⁵³;
- Regione Marche: «utilizzo per la docenza di risorse umane idonee al trasferimento di competenze, da individuare tra i dipendenti che hanno maturato almeno tre anni di esperienza professionale nelle attività inerenti la qualificazione che l'apprendista dovrebbe conseguire al termine del contratto, e che sono in possesso di uno dei seguenti titoli di studio: diploma di scuola media superiore; attestato di qualifica rilasciato da un istituto professionale di Stato; attestato di qualifica rilasciato ai sensi della l. 845/78 al termine di un corso di formazione professionale. Possono svolgere attività di docenza anche datori di lavoro con almeno 3 anni di esperienza e lavoratori dipendenti sprovvisti dei suddetti titoli di studio che possono dimostrare di aver maturato almeno 10 anni di esperienza nelle attività inerenti la qualificazione che l'apprendista dovrebbe conseguire»⁵⁴.

In alcuni casi il requisito della presenza di risorse umane adeguate è stato esplicitato in più indicatori, come nell'esempio che segue tratto dalla Regione Valle d'Aosta⁵⁵:

- 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;
- all'interno dell'impresa è presente almeno una persona che svolge attività lavorative coerenti⁵⁶ con il profilo professionale "finale" che dovrà arrivare a ricoprire l'apprendista;

52 Cfr. modello di dichiarazione di capacità formativa predisposta dalla Regione Liguria nell'ambito del Piano 2006.

53 Cfr. Regione Friuli Venezia Giulia, deliberazione di Giunta regionale n. 2938 del 2006, Allegato A "Regolamento attuativo dell'apprendistato professionalizzante", art. 6.

54 Cfr. Regione Marche, Allegato alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 976 del 2005.

55 Cfr. Regione Valle d'Aosta, Deliberazione di Giunta Regionale n. 4574 del 2005, Allegato 4.

56 (Nota della Regione) Persone, cioè, che svolgono attività lavorative che richiedono una expertise tecnico-professionale coerente con quella richiesta al ruolo che in prospettiva dovrà assumere l'apprendista.

- l'impresa ha a disposizione risorse umane idonee a trasferire le competenze oggetto delle unità di formazione formale svolte al proprio interno;
 - esiste un referente aziendale con capacità e responsabilità relative alla progettazione e pianificazione della formazione (obiettivi, tempi, metodologie, ecc.).
- A tali indicatori alcune Regioni ne hanno aggiunto anche un altro relativo alla dimensione dell'impresa, individuando in 3 (Abruzzo) o 5 addetti (Friuli Venezia Giulia e Veneto) la dimensione minima per dichiarare il possesso della capacità formativa;
- *tutor aziendale*: la presenza di un tutor aziendale con competenze e formazione adeguate è sempre previsto come ulteriore requisito per la dichiarazione di capacità formativa delle imprese. Spesso le regolamentazioni regionali non specificano cosa si intenda per "formazione e competenze adeguate", salvo rinviare alla stessa disciplina del tutor aziendale: in sostanza, il riconoscimento della capacità formativa poggerebbe anche sulla presenza di un tutor come definito dalla disciplina, ossia su un elemento che è comunque un requisito necessario per assumere o tenere alle dipendenze un apprendista.
- Tuttavia, si rinvengono anche esempi di Regioni che hanno definito criteri più specifici, individuando ulteriori competenze che deve possedere il tutor aziendale nel momento in cui l'impresa intende realizzare la formazione formale all'interno. Tali requisiti ulteriori fanno in genere riferimento ai seguenti:
- livello di inquadramento superiore a quello dell'apprendista, e quindi più alto di quanto previsto in generale per l'esercizio del ruolo di tutor aziendale (Regione Valle d'Aosta, Veneto);
 - esperienza professionale superiore a quanto richiesto dal D.M. 22/2000, come nel caso dell'Abruzzo e del Veneto che hanno previsto 4 anni di anzianità;
 - possesso di un titolo di studio almeno pari a quello posseduto dall'apprendista, laddove generalmente non viene specificato alcun requisito relativo al titolo di studio per l'esercizio del ruolo di tutor aziendale (Abruzzo e Veneto); tale requisito in un secondo momento è stato eliminato da entrambe le Regioni perché ritenuto eccessivamente restrittivo per alcune tipologie di imprese;
 - partecipazione ad un intervento di formazione aggiuntivo rispetto all'obbligo formativo generalmente previsto per i tutor aziendali, finalizzato a rafforzarne le competenze pedagogiche (Valle d'Aosta) e/o a consentire di realizzare, con il supporto di una struttura formativa, la progettazione dei moduli da realizzare in azienda (Provincia di Trento). In sede di prima applicazione della regolamentazione, il possesso di tale requisito è stato sostituito da un impegno a frequentare le iniziative di formazione ulteriore.

In aggiunta alla regolamentazione della capacità formativa formale secondo i tre elementi precedentemente illustrati, alcune Regioni hanno dettato norme ulteriori che regolano le modalità di erogazione della formazione formale all'interno delle imprese. In primo luogo, alcune hanno previsto la possibilità/necessità che l'impresa che realizza la formazione all'interno sia comunque assistita da una

struttura formativa accreditata (Valle d'Aosta, Provincia di Trento, Liguria⁵⁷). Tale supporto riguarda sia la fase di progettazione dell'intervento in azienda, che il monitoraggio dell'apprendimento.

Ad esempio, la Regione Valle d'Aosta afferma che «l'agenzia formativa accreditata incaricata della gestione/supervisione del Piano di formazione individuale supporta l'impresa per la programmazione, la documentazione, la valutazione dell'attività realizzata. La realizzazione delle attività formative deve prevedere almeno un incontro formale di monitoraggio dello stato di avanzamento del Piano formativo individuale annuale dell'apprendista... L'incontro di monitoraggio dovrà comunque svolgersi: non oltre i 9 mesi dalla data di prima presentazione del Piano formativo individuale di dettaglio alla Regione Autonoma Valle d'Aosta; dopo che è stato realizzato almeno il 50% del monte ore di formazione formale previsto dal Piano formativo individuale di dettaglio... L'agenzia formativa provvederà ad inviare gli esiti del monitoraggio all'Ufficio competente della Regione entro 15 giorni dalla data di svolgimento dell'incontro, formalizzati in un apposito standard»⁵⁸.

La Provincia di Trento ha previsto l'istituzione della figura del "tutore dell'alternanza", ossia colui che è incaricato dall'agenzia formativa di riferimento di gestire e coordinare la corretta realizzazione del percorso formativo dell'apprendista, interno ed esterno, recandosi anche presso l'azienda e verificando le registrazioni della formazione effettuate e gli esiti sulla base di quanto contenuto nell'Agenda della Formazione. Si aggiunga che la Provincia di Trento ha inserito l'ulteriore previsione che la formazione formale in azienda sia almeno in parte realizzata sulla base dei moduli progettati e inseriti nel Catalogo provinciale delle attività per la formazione esterna⁵⁹.

Pressoché tutte le amministrazioni regionali hanno previsto che siano le stesse imprese a dichiarare il possesso dei requisiti previsti di capacità formativa; generalmente tale dichiarazione viene allegata alla comunicazione di assunzione o al piano formativo di dettaglio. Tale procedura implica che la dichiarazione sia rinnovata in occasione di ogni assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

La Regione Marche e la Sardegna hanno invece previsto l'istituzione di un elenco, rispettivamente provinciale e regionale, in cui sono inserite le imprese che hanno dichiarato il possesso dei requisiti di capacità formativa. Per l'inserimento nell'elenco viene però verificata la regolarità formale di tutte le dichiarazioni e la veridicità delle dichiarazioni nella misura di almeno il 20% di quelle ricevute anche con visite in loco. L'iscrizione all'elenco ha validità triennale. La Regione Sardegna ha anche previsto il pagamento di una somma pari a € 100,00 per la richiesta di iscrizione all'elenco.

57 Per le imprese che aderiscono al Piano 2006.

58 Cfr. Regione Valle d'Aosta, Deliberazione di Giunta Regionale n. 4574 del 2005, Allegato 4.

59 Cfr. Provincia Autonoma di Trento, Protocollo di intesa per gli apprendistati in Provincia di Trento, stipulato il 20 luglio 2005.

Quadro 7
La formazione formale in impresa: requisiti di capacità formativa, modalità attuative e di dichiarazione

Regione	Requisiti delle imprese per realizzare la formazione formale all'interno	Modalità di dichiarazione
Piemonte	<p>Le imprese che realizzano la formazione formale interna devono possedere i seguenti requisiti di capacità formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) luoghi, attrezzature e macchinari adeguati al profilo formativo di riferimento e conformi alle normative vigenti; b) formatori con competenza adeguata per il conseguimento degli obiettivi formativi previsti dal piano formativo individuale; c) tutori aziendali, con le caratteristiche indicate dalla regolamentazione regionale. <p>La formazione formale in impresa deve essere realizzata in luoghi normalmente non destinati alla produzione, sulla base di una specifica progettazione.</p>	<i>Da definire</i>
Valle d'Aosta	<p>La "formazione formale" può realizzarsi in impresa se è presente un contesto organizzato e strutturato, anche coincidente con quello destinato ordinariamente alla produzione, all'uso utilizzato con finalità e modalità prevalentemente didattiche. I requisiti di capacità formativa sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze; b) caratteristiche del tutor aziendale e sua formazione (12+20 ore); c) presenza di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi da raggiungere. <p>L'impresa con capacità formativa deve comunque essere supportata da un'agenzia formativa accreditata per la programmazione, documentazione e valutazione dell'attività.</p>	L'impresa che intenda svolgere al proprio interno la formazione formale procederà ad una Autodichiarazione compilando apposito modulo da allegare al PFID e inviare all'Ufficio Formazione Apprendistato della Regione.
Veneto	<p>Si definisce "formale" la formazione svolta in un ambiente organizzato e strutturato, assistita da figure professionali competenti, esplicitamente progettata come apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse, intenzionale dal punto di vista del soggetto che apprende, con esiti verificabili e certificabili. La formazione formale può essere svolta all'interno dell'impresa. Sono possibili attività formative formali sul lavoro (on the job) ed in affiancamento, finalizzate all'acquisizione delle competenze tecnico professionali, purché abbiano i requisiti della formazione formale e siano verificabili anche in itinere.</p>	Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista, da trasmettere al centro per l'impiego, è allegata l'eventuale autocertificazione di capacità formativa formale sia per quanto riguarda l'erogazione delle competenze tecnico-professionali che per quelle di base e trasversali.

segue

segue
Quadro 7
La formazione formale in impresa: requisiti di capacità formativa, modalità attuative e di dichiarazione

Regione	Requisiti delle imprese per realizzare la formazione formale all'interno	Modalità di dichiarazione
Veneto (segue)	<p>Il possesso della capacità formativa è verificato sulla base di una griglia differenziata per le competenze tecnico professionali e per quelle di base e trasversali. La capacità formativa per la realizzazione del modulo professionale è espressa da:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze; b) tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate; c) locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione. <p>La capacità formativa per il modulo trasversale è valutata in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) grado di strutturazione dell'azienda; b) dimensione della formazione erogata nell'ultimo biennio; c) sistema qualità dell'impresa e piano di formazione del personale. 	
Prov. Bolzano	Tutte le aziende che hanno i requisiti per assumere apprendisti sono obbligate a realizzare all'interno la formazione prevista nell'ambito del quadro aziendale definito per la specifica professione oggetto dell'apprendistato.	L'impresa dichiara, mediante autocertificazione, la sussistenza delle condizioni minime per l'assunzione degli apprendisti.
Prov. Trento	<p>Nell'ambito della sperimentazione in corso l'impresa può scegliere di svolgere all'interno la formazione per l'area tecnico-professionale rispettando le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in azienda deve essere presente il processo produttivo coerente al modulo che si vuole progettare; - il modulo deve essere coerente con le mansioni dell'apprendista; - deve essere disponibile personale preparato con una competenza coerente oppure deve essere identificato un formatore esterno; - disponibilità a partecipare al corso tutori di 12 ore (chi non frequenta non può fare formazione in azienda); - tenuta dell'agenda formativa nella quale sono indicate date, ore e attività. <p>La formazione in azienda deve comunque avvenire al di fuori dei ritmi produttivi. Almeno in parte (40 ore) tale formazione deve essere realizzata sulla base del catalogo dell'offerta provinciale la parte restante viene progettata secondo il modello predisposto e inviata almeno un mese prima della realizzazione al soggetto formativo accreditato di riferimento.</p>	Nel PFI, inviato alla Commissione tecnica presso l'Agenzia del Lavoro, va specificato il percorso formativo e i moduli eventualmente realizzati all'interno dell'impresa.

segue

segue
Quadro 7
 La formazione formale in impresa: requisiti di capacità formativa, modalità attuative e di dichiarazione

Regione	Requisiti delle imprese per realizzare la formazione formale all'interno	Modalità di dichiarazione
Friuli Venezia Giulia	<p>La formazione formale viene erogata in termini di obiettivi, modalità, tempi e risorse, secondo percorsi strutturati di formazione, documentabili, verificabili e certificabili tale processo risulta intenzionale da parte del soggetto che apprende e autonomo rispetto ai processi produttivi operativi. La formazione formale può essere effettuata direttamente dall'impresa che possieda i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) presenza di un numero minimo di 5 addetti; b) presenza di personale con funzioni di docenza, con almeno 2 anni di esperienza documentata come docente, svolta negli ultimi 5 anni, in percorsi finanziati o riconosciuti dalla Regione. In alternativa viene richiesto il possesso del diploma di scuola media superiore (o di una qualifica professionale) e di un'esperienza lavorativa documentata di almeno 3 anni in attività attinenti il profilo formativo dell'apprendista; c) presenza di un tutore aziendale in possesso di uno specifico Attestato rilasciato dalla Regione al termine dei percorsi formativi rivolti a tale figura; d) disponibilità di spazi distinti rispetto ai locali destinati alla produzione, e forniti delle strumentazioni e attrezzature adeguate. <p>In caso di aziende plurilocalizzate in possesso di capacità formativa e appartenenti al medesimo gruppo, la formazione formale riguardante le competenze di carattere tecnico professionale potrà essere erogata:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) all'interno dell'azienda interessata, b) presso altra azienda del medesimo gruppo di società, c) presso una struttura formativa di proprietà del gruppo di società medesimo, accreditata dalla Regione. 	<p>La prima parte del PFI va inviata al Centro per l'Impiego della Provincia entro 5 giorni dall'assunzione, con allegata l'eventuale dichiarazione di capacità formativa.</p>
Liguria	<p>La capacità formativa dell'impresa è determinata dalla disponibilità dei seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) locali, attrezzature e macchinari adeguati ai profili; b) tutor aziendali in possesso dei requisiti minimi del D.M. 22/2000; c) docenti esperti nei contenuti formativi del PFI. 	<p>Le imprese inviano alla Provincia, insieme alla comunicazione di assunzione, il PFI generale, con eventualmente allegata la Dichiarazione di capacità formativa.</p>

segue

Regione	Requisiti delle imprese per realizzare la formazione formale all'interno	Modalità di dichiarazione
Emilia Romagna	Non esistono requisiti specifici per le aziende che realizzano la formazione formale all'interno, ma solo una definizione di "formazione formale". Si definisce formale la formazione che viene attuata, mediante una specifica progettazione, in un ambiente formativo adeguato, anche nel luogo di lavoro in tal caso deve essere svolta in situazione distinta da quella finalizzata prioritariamente alla produzione di beni o servizi. La formazione formale deve produrre esiti verificabili e certificabili, secondo le modalità stabilite dalla Giunta regionale.	
Toscana	I contratti collettivi nazionali stabiliscono i requisiti di capacità formativa dell'impresa.	La dichiarazione di capacità formativa è allegata alla comunicazione di assunzione.
Marche	La formazione formale deve essere realizzata in un contesto formativo organizzato e in situazione non produttiva. Per ottenere il riconoscimento della "capacità formativa interna" le imprese devono possedere i seguenti requisiti: a) utilizzo per la docenza di dipendenti con almeno tre anni di esperienza con titolo di qualifica o diploma. In assenza del titolo, l'esperienza necessaria si eleva a 10 anni; b) locali idonei, distinti da quelli destinati prevalentemente alla produzione; c) tutor aziendali che abbiano frequentato le 12 ore di formazione richieste. Le imprese formative accreditate sono quelle che hanno conseguito l'accREDITAMENTO regionale per la macrotipologia "formazione continua".	Le imprese interessate al riconoscimento della "capacità formativa" presentano domanda alla Provincia dichiarando il possesso dei requisiti. La Provincia verifica la regolarità e provvede all'iscrizione in apposito elenco provinciale. Entro 20 giorni la domanda si intende accolta. L'iscrizione ha validità triennale. Le autocertificazioni sono verificate nella misura minima del 20% di quelle ricevute.
Lazio	Le imprese per realizzare la formazione formale interna, devono avere la disponibilità di: a) locali, attrezzature e macchinari adeguati al profilo formativo di riferimento e conformi alle normative vigenti; b) formatori con competenza adeguata per il conseguimento degli obiettivi formativi del profilo di riferimento; c) tutori aziendali. La formazione interna deve essere realizzata in luoghi non destinati alla produzione.	La dichiarazione di capacità formativa è allegata alla comunicazione di assunzione.
Abruzzo	La formazione formale è il processo formativo in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato e non finalizzato prioritariamente alla produzione di beni e servizi. L'azienda può realizzare parte della formazione formale all'interno qualora disponga delle caratteristiche relative alle tre seguenti tipologie di competenza da dichiarare e comprovare: - minimo 3 dipendenti;	Il datore di lavoro trasmette al Centro per l'impiego e alla Regione, entro 30 giorni dalla data di assunzione, il contratto di apprendistato con relativi PFI e PFID e l'eventuale dichiarazione circa l'idoneità alla formazione formale interna.

segue

segue
Quadro 7
 La formazione formale in impresa: requisiti di capacità formativa, modalità attuative e di dichiarazione

Regione	Requisiti delle imprese per realizzare la formazione formale all'interno	Modalità di dichiarazione
Abruzzo (segue)	<ul style="list-style-type: none"> - personale con funzioni produttive idoneo a trasferire competenze ed almeno un referente con capacità di progettazione; - tutori con formazione e competenze adeguate, tra cui titolo di studio almeno uguale a quello dell'apprendista e partecipazione alle attività formative previste di 12 ore; - locali ed attrezzature idonee in relazione agli obiettivi formativi previsti dal PFI. 	
Campania	<p>La capacità formativa formale interna delle aziende è espressa da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze; • tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate; • locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione. <p>Le imprese che siano abilitate alla formazione formale interna potranno provvedervi anche attraverso forme apposite di convenzionamento attivabili con le strutture formative accreditate.</p>	Il possesso dei requisiti di capacità formativa è dichiarato con autocertificazione allegata al PFI e inviata al Centro per l'Impiego ed all'Osservatorio sull'Apprendistato presso la Regione.
Puglia	Non esiste un meccanismo di determinazione della capacità formativa delle imprese per realizzare la formazione interna, ma si rimanda ai CCNL	
Basilicata	<p>La formazione formale può essere erogata all'interno dell'impresa, in un contesto organizzato, strutturato e non dedicato alla produzione di beni o servizi. I requisiti minimi per il riconoscimento della capacità formativa sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) disponibilità di risorse umane idonee al trasferimento di contenuti formativi b) disponibilità di locali, attrezzature e macchinari idonei al corretto svolgimento della formazione, non dedicati prioritariamente alla produzione di beni e servizi c) utilizzo di tutori aziendali in possesso dei requisiti definiti dalla normativa regionale. 	I datori di lavoro interessati al riconoscimento della capacità formativa devono presentare apposita comunicazione a specifico sottocomitato della Commissione Permanente Tripartita della Provincia.
Sardegna	<p>Le imprese possono realizzare formazione formale all'interno qualora previsto dai CCNL, secondo la ripartizione prevista e nel caso in cui possiedano i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presenza di risorse umane idonee al trasferimento di competenze; • locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione, distinti da quelli destinati alla produzione; • tutori aziendali con competenze e formazione adeguati. 	I datori di lavoro presentano istanza alla Regione per il riconoscimento della capacità formativa, tramite autocertificazione del possesso dei requisiti necessari. Il Servizio verifica la regolarità formale e provvede all'iscrizione su un apposito elenco regionale. Decorsi 30 gg la domanda si intende accettata. L'iscrizione sull'elenco ha il costo di € 100,00, ha durata triennale ed è rinnovata, previa verifica, di triennio in triennio. Le autocertificazioni sono verificate dall'Assessorato regionale al lavoro nella misura minima del 20% di quelle ricevute.

f) La formazione non formale: definizione e ruolo

La previsione di una durata minima di formazione formale da realizzarsi nell'ambito dei contratti di apprendistato professionalizzante pari a 120 ore annue ha portato al riconoscimento di quei processi di apprendimento meno strutturati che comunque intervengono nell'ambito dell'attività lavorativa in azienda, definiti come "formazione non formale".

Da qui si è affermata la definizione dell'apprendistato professionalizzante come contratto finalizzato al conseguimento di una qualifica o di competenze attraverso un percorso formale e non formale di apprendimento; di conseguenza, molte regolamentazioni regionali hanno dichiarato che il piano formativo individuale indica l'articolazione di entrambi i percorsi ed hanno in tal modo costruito la relativa modulistica, prescrivendo che le imprese esplicitino i contenuti/obiettivi della formazione formale; ancora, nel definire i compiti del tutor aziendale si è previsto che tale figura debba presidiare la componente di formazione non formale che avviene in azienda e garantirne il raccordo con la componente formale.

L'elemento più sfuggente di tutte le varie indicazioni riportate che ricorrono nelle regolamentazioni regionali è proprio la definizione di cosa si intenda per "formazione non formale". Si tratta specularmente della stessa criticità avvertita in relazione alla definizione di "formazione formale", in mancanza di una definizione univoca nazionale.

Alcune Regioni hanno inserito nelle proprie disposizioni una definizione di riferimento, come viene illustrato dal successivo quadro n. 8.

Prov. Trento	Per formazione non formale si intende quella attuata principalmente per affiancamento in contesto produttivo, organizzata per obiettivi e tesa a conseguire l'apprendimento di abilità tecnico-operative definite nei piani formativi individuali.
Friuli Venezia Giulia	La formazione non formale è il processo formativo in cui l'apprendimento si realizza nel corso dell'attività lavorativa ed è strutturato in termini di obiettivi, modalità, tempi e risorse secondo percorsi in affiancamento, documentabili, verificabili e certificabili.
Marche	Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione formale e una formazione non formale, da intendersi come la formazione erogata dal datore di lavoro durante lo svolgimento dei compiti lavorativi e finalizzata al raggiungimento da parte dell'apprendista delle competenze idonee per diventare lavoratore qualificato.
Lazio	Per formazione non formale si intende la formazione: a) attuata per affiancamento in contesto produttivo o di lavoro, sotto la guida e il coordinamento di un tutore aziendale; b) organizzata per obiettivi; c) tesa a conseguire l'apprendimento di abilità tecnico-operative e, con riferimento all'apprendistato di alta formazione, di conoscenze culturali scientifiche, definite nei PFI; d) impartita nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.
Abruzzo	Si definisce formazione non formale il processo formativo in cui l'apprendimento si realizza nel corso dell'attività lavorativa ed è strutturato in obiettivi, modalità e tempi.
Basilicata	Per formazione non formale si intende quella erogata dal datore di lavoro durante lo svolgimento dei compiti lavorativi, organizzata per obiettivi e finalizzata al raggiungimento da parte dell'apprendista delle competenze tecnico-operative definite nei piani formativi individuali. L'impresa datrice di lavoro cura il processo di apprendimento proprio della formazione non formale in coerenza con quanto stabilito dal PFI.

Quadro 8
*Definizioni della
formazione non
formale*

Tutte le definizioni riportate sono centrate sul luogo dove si realizza la formazione, ossia in azienda, e sulla modalità, che normalmente viene identificata con l'espressione «durante lo svolgimento dell'attività lavorativa». Tali definizioni fanno quindi riferimento a quella modalità di formazione che viene generalmente definita "per affiancamento" oppure "on the job", espressioni anche esplicitamente richiamate in alcune definizioni.

La considerazione della formazione "per affiancamento" come "non formale", che sembra caratterizzare molte delle definizioni regionali (almeno tutte quelle dove tale definizione è stata esplicitata) e che è stata assunta anche nell'Accordo in Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome del 9/2/2006 sull'apprendistato professionalizzante, è però un elemento di contrasto con le previsioni contenute nei contratti collettivi, che generalmente inseriscono l'affiancamento tra le modalità di realizzazione della formazione formale interna. C'è da sottolineare, del resto, che pressoché tutte le definizioni presenti nel prospetto sono state emanate da Regioni che hanno circoscritto la possibilità di realizzare la formazione formale interna in luoghi distinti da quelli destinati alla produzione. L'unica eccezione è rappresentata dalla provincia di Trento.

Inoltre, val la pena di sottolineare anche che molte Regioni hanno indicato la necessità di una strutturazione della formazione non formale, attraverso l'esplicitazione di obiettivi, tempi e modalità.

A tali definizioni, che sembrerebbero molto vincolanti, corrispondono poi dispositivi molto più flessibili. Ad esempio, anche se quasi tutti i modelli predisposti dalle Regioni per la formulazione del piano formativo individuale prevedono la specificazione della formazione non formale, generalmente viene richiesta al più l'indicazione degli obiettivi da perseguire o delle attività lavorative alle quali sarà adibito l'apprendista. In proposito, si distingue l'esperienza della Provincia di Trento che, per le 25 figure professionali che risultano maggiormente utilizzate dalle imprese del territorio per l'assunzione di apprendisti, ha provveduto ad identificare, con il supporto delle parti sociali, la lista delle attività da realizzare nell'ambito della formazione non formale in azienda. Si tratta di un elenco di attività comunque non esaustivo, suscettibile di integrazione da parte dell'azienda. Ogni anno l'azienda deve inviare, all'apprendista e alla struttura di formazione individuata come supporto, l'elenco delle attività svolte dall'apprendista con l'esplicitazione del grado di autonomia raggiunto.

Si distingue dalle esperienze fin qui citate quella della Regione Veneto, che riconduce la formazione per affiancamento alla categoria della formazione formale. Infatti, la Regione afferma⁶⁰ che tra le attività di formazione formale «*sono comunque possibili attività formative formali sul lavoro (on the job) ed in affiancamento, finalizzate all'acquisizione delle competenze tecnico professionali*», purché abbiano i requisiti propri della formazione formale che sono:

60 Cfr. Regione Veneto, Decreto Dirigenziale n. 264 del 14.3.2005, Allegato C: Guida alla compilazione del modello unico per la comunicazione di assunzione di apprendisti.

- attività svolte in un ambiente organizzato e strutturato;
- assistite da figure professionali competenti;
- esplicitamente progettate come apprendimento in termini di obiettivi, tempi e risorse;
- intenzionali dal punto di vista del soggetto che apprende;
- con esiti verificabili e certificabili.

g) Caratteristiche e formazione del tutor aziendale

L'art. 49, comma 5, lettera f), del D.Lgs. 276/03 affida alle regolamentazioni regionali il compito di individuare «formazione e competenze adeguate» del tutor aziendale. Dall'analisi delle regolamentazioni regionali emanate risulta una grande adesione al testo del Decreto del Ministero del lavoro del 28 febbraio 2000, n. 22; per cui, tutte le previsioni regionali riprendono pressoché *in toto* o apportano limitate modifiche alla disciplina precedente che, del resto, è molto recente essendo stata emanata nel 2000. In realtà, alla luce delle numerose sentenze della Corte Costituzionali pubblicate dal 2005 ad oggi, che hanno affermato nettamente la competenza dello Stato sulla formazione erogata all'interno dell'azienda in quanto materia rientrante nell'ordinamento civile, si deve ritenere che la possibilità per le Regioni di dettare norme sulla figura del tutor aziendale sia circoscritta strettamente a quanto attribuito dallo stesso D.Lgs. 276/03.

Per quanto riguarda i *requisiti* che deve avere colui che ricopre il compito di tutor aziendale, tutte le regolamentazioni regionali si allineano al D.M. 22/2000, richiamandolo esplicitamente oppure ripetendo le previsioni in esso contenute. Al momento si registrano solo due elementi di divaricazione: il regolamento della Regione Toscana prevede la possibilità per il tutor aziendale di affiancare fino ad un massimo di dieci apprendisti, laddove il Decreto ministeriale fissava tale limite a cinque; la Regione Basilicata ha previsto che, in caso di assenza in azienda di un lavoratore con le caratteristiche previste per esercitare il ruolo di tutor, tale funzione sia ricoperta da un collaboratore esterno.

Anche rispetto ai *compiti* affidati al tutor aziendale le regolamentazioni regionali hanno seguito da presso la linea del D.M. 22/2000. Alcune espressioni sono state aggiornate alla luce dei cambiamenti alla disciplina dell'apprendistato dettata dal D.Lgs. 276/03: in particolare i riferimenti alla formazione «esterna» sono stati sostituiti dalla formazione «formale», tenendo conto che tale formazione può essere erogata anche all'interno dell'azienda; inoltre, l'introduzione del nuovo dispositivo del piano formativo individuale ha comportato la previsione di un ulteriore compito affidato al tutor, che riguarda la partecipazione alla definizione del piano stesso.

Sulla *formazione* prevista per il tutor aziendale si registrano, invece, maggiori distanze fra le regolamentazioni regionali. Il D.M. 22/2000 conteneva la previsione della partecipazione obbligatoria del tutor aziendale ad una iniziativa formativa della durata di almeno 8 ore all'avvio del percorso di formazione «esterna» degli apprendisti. Le attuali previsioni regionali hanno fissato una durata della for-

mazione obbligatoria che si attesta in un *range* compreso tra 8 e 16 ore, secondo l'articolazione che segue:

- 8 ore: Emilia Romagna, Toscana e Puglia;
- 12 ore: Valle d'Aosta, Veneto, Liguria, Marche, Abruzzo, Campania, Basilicata, Sardegna;
- 16 ore: Provincia di Bolzano, Provincia di Trento, Friuli Venezia Giulia, Lazio.

In qualche caso l'impegno formativo per il tutor aziendale viene scomposto in una pluralità di incontri che avvengono periodicamente nel corso dell'anno. Ad esempio, la Regione Veneto ha previsto che l'impegno obbligatorio di 12 ore sia articolato in tre incontri: 2 ore durante il colloquio di accompagnamento; otto ore durante il percorso formativo dell'apprendista; due ore al termine del percorso. La Regione Friuli Venezia Giulia ha predisposto un registro sul quale viene conteggiato come impegno di formazione del tutor aziendale anche il tempo dedicato alle visite aziendali da parte dei referenti della struttura formativa.

Alcune amministrazioni hanno cercato di dare risposta ad un quesito che era stato più volte sollevato in precedenza, in relazione alla gestione dell'apprendistato ex l. 196/97: ossia, la necessità da parte dello stesso soggetto di partecipare nuovamente all'intervento formativo obbligatorio in caso di tutoraggio a nuovi apprendisti. Ad esempio, la Regione Veneto ha previsto che l'ulteriore partecipazione all'intervento formativo obbligatorio sia facoltativa; la Liguria, ha previsto che, in caso di nuovo tutoraggio, l'intervento formativo obbligatorio non sia più di 12 ore, ma sia limitato a 4 ore; la Provincia di Trento ha stabilito che i nuovi interventi siano ridotti alla durata di 8 ore, anziché 16.

Previsioni di durata della formazione diverse da quelle presentate riguardano casi particolari. Ad esempio, la provincia di Trento ha previsto che, nel caso di tutoraggio a giovani apprendisti con difficoltà di inserimento, la formazione per il tutor aziendale sia incrementata di ulteriori 12 ore. Il Friuli Venezia Giulia ha stabilito che la formazione iniziale all'esercizio della funzione di tutor sia pari a 16 ore e che al termine sia rilasciato un Attestato regionale; tuttavia ogni tre anni è obbligatorio partecipare ad interventi formativi di aggiornamento per una durata di almeno 16 ore. Infine, la Regione Valle d'Aosta ha previsto un periodo di formazione integrativo per i tutor aziendali nel caso di aziende che realizzano all'interno la formazione formale. La formazione per i tutor aziendali è generalmente affidata alle strutture formative accreditate; in linea con l'esperienza degli ultimi anni, alcune Regioni hanno previsto la possibilità che tale formazione sia erogata dagli Enti Bilaterali (Basilicata, Sardegna) o anche dalle imprese con capacità formativa (Sardegna). Talune amministrazioni hanno fatto riferimento alla possibilità di realizzare tale formazione a distanza (Lazio).

Si allontana dalla linea tracciata dal Decreto ministeriale n. 22/2000 e quindi anche dalle previsioni delle altre Regioni la regolamentazione della Provincia Autonoma di Bolzano. Ciò non sorprende, per quanto sottolineato più volte sull'originalità di composizione della norma alto-atesina anche in relazione alle tipologie di appren-

distato e alla durata del contratto. In relazione ai requisiti del tutor aziendale la provincia si focalizza sull'esperienza professionale maturata e sui titoli professionali che egli deve aver conseguito, anche quando è il titolare dell'impresa che si assume il compito di seguire l'apprendista. Oltre tutto, il possesso di tali titoli è propedeutico al rilascio della certificazione che consente di assumere apprendisti.

Quadro 9
Il tutor aziendale
(TA): requisiti,
attività svolte,
formazione

Regione	Durata	Caratteristiche, contenuti e modalità della formazione
Piemonte	Da definire	<p>I <i>requisiti</i> sono quelli del D.M. 22/2000. I <i>compiti</i> comprendono anche la partecipazione alla definizione del PFI generale e di dettaglio.</p> <p>È affidata alla Giunta regionale la programmazione di specifici <i>interventi formativi</i> per i tutori aziendali, anche in relazione alle tipologie di apprendistato e alle caratteristiche della formazione formale.</p> <p><i>Modalità più specifiche verranno dettate nel successivo regolamento.</i></p>
Valle d'Aosta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 ore ▪ + 20h per impresa con capacità formativa 	<p>I <i>requisiti</i> sono quelli del D.M. 22/2000. I <i>compiti</i> comprendono anche la partecipazione alla definizione del PFI generale e di dettaglio.</p> <p>La <i>formazione</i> di base obbligatoria ha la durata minima di 12 ore. Nel caso di impresa con capacità formativa il TA, che deve possedere un livello di inquadramento superiore a quello finale dell'apprendista, deve effettuare una formazione integrativa di durata non inferiore a 20 ore. In sede di prima applicazione è richiesto un impegno dell'impresa a far partecipare i TA alle iniziative formative che verranno organizzate.</p> <p>La formazione è progettata in riferimento ad un modello di TA come "garante della formazione" e come "Progettista e supervisore dei processi di apprendimento", riprendendo i moduli proposti dal Manuale Isfol.</p>
Veneto	12 ore	<p>I <i>requisiti</i> sono quelli del D.M. 22/2000. I <i>compiti</i> comprendono anche la partecipazione alla definizione del PFI generale.</p> <p>Il TA di un apprendista selezionato per la partecipazione alla <i>formazione</i> esterna è tenuto a partecipare a sua volta alla specifica iniziativa di formazione organizzata dagli organismi di formazione, preliminarmente all'avvio del percorso formativo. Nel caso il tutor aziendale abbia già svolto la formazione specifica, la partecipazione è facoltativa.</p> <p>La formazione del TA è erogata secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - due ore durante il colloquio di accompagnamento - otto ore durante il percorso formativo dell'apprendista - due ore al termine del percorso formativo". <p>I contenuti riguardano: le normative sul lavoro le funzioni del tutor la contrattualistica di settore o aziendale la gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda la gestione delle relazioni con i soggetti che gestiscono la formazione per l'apprendistato esterna all'azienda la pianificazione e l'accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa la valutazione dei progressi e dei risultati del percorso di apprendimento del giovane.</p>

segue

segue
Quadro 9
 Il tutor aziendale
 (TA): requisiti,
 attività svolte,
 formazione

Regione	Durata	Caratteristiche, contenuti e modalità della formazione
Prov. Bolzano	16 ore minimo	<p>Il TA deve possedere uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diploma di lavorante artigiano o diploma di fine apprendistato e successivi due anni di pratica professionale; - diploma conseguito presso una scuola superiore ad indirizzo tecnico-professionale (maturità), di un istituto superiore di qualificazione professionale oppure di un'università e successivi due anni di pratica professionale; - diploma di scuola triennale ad indirizzo tecnico-professionale e successivi tre anni di pratica professionale; - titolare d'azienda con cinque anni di pratica professionale nel ramo e certificazione di frequenza di corsi di formazione professionale. <p>La <i>formazione</i> per il TA ha una durata minima di 16 ore; la certificazione rilasciata è riconosciuta come credito formativo per l'esame per maestro artigiano. Tale formazione comprende i seguenti contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inizio e regole per i futuri formatori. Ruolo e importanza sociale dei formatori. La formazione degli apprendisti nel quadro del sistema didattico generale; - Reclutamento, selezione, assunzione di apprendisti, il primo giorno in azienda, il periodo di prova. Il piano formativo aziendale; - Programmazione concreta della formazione, dimostrare, indicare e istruire. Trasmissione delle basi delle nostre tecniche di apprendimento e di lavoro, motivazione e incoraggiamento. Comportamento deviante, riconoscimento di conflitti, problemi d'integrazione e relative tecniche di soluzione; - Preparazione all'esame di fine apprendistato. Formazione continua.
Prov. Trento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 ore ▪ + 12 ore per apprendisti con difficoltà di inserimento 	<p>I <i>requisiti</i> e le <i>competenze</i> saranno definiti nel decreto attuativo della legge.</p> <p>La <i>formazione</i> per il TA ha la durata di 16 ore. Coloro che hanno già frequentato le 8 ore minime previste o che dispongono di un adeguato curriculum saranno oggetto di un'offerta formativa di massimo 8 ore. Sono esentati dalla frequenza dei corsi per tutori aziendali gli artigiani che hanno conseguito il titolo di maestro artigiano. Per i tutori che si candidano ad attuare la formazione individuale delle persone con difficoltà di inserimento lavorativo, sono previste ulteriori 12 ore di formazione. I contenuti della formazione riguardano: competenze previste dai profili formativi, compilazione del PFI e dell'eventuale piano di dettaglio, modalità di affiancamento per massimizzare gli apprendimenti professionali, documentabilità dell'offerta formativa, certificazione delle competenze acquisite nella formazione formale e non formale.</p>
Friuli Venezia Giulia	16 ore + aggiornamento 16h	<p>I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli del D.M. 22/2000 e in aggiunta partecipa alla definizione del Piano formativo individuale. Viene <i>formato</i> attraverso percorsi della durata minima di 16 ore, seguiti da appositi corsi di aggiornamento, con cadenza triennale, della durata di 16 ore. I contenuti dei percorsi formativi sono quelli previsti dal D.M., con l'aggiunta di un modulo specifico relativo alla definizione del piano formativo individuale. Al termine di ciascun percorso la Regione rilascia lo specifico Attestato.</p>

segue

segue
Quadro 9
Il tutor aziendale (TA): requisiti, attività svolte, formazione

Regione	Durata	Caratteristiche, contenuti e modalità della formazione
Friuli Venezia Giulia (segue)		In attesa della predisposizione dei percorsi formativi specifici rivolti ai TA, viene consentito l'esercizio della funzione anche in mancanza dell'attestato fino alla data del 31 dicembre 2006.
Liguria	12 ore	<p>I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono definiti dal decreto Ministeriale 22/2000.</p> <p>Il TA riceve una <i>offerta formativa</i> attraverso un seminario della durata standard di 12 ore, nel cui ambito vengono affrontati i seguenti contenuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Competenze relazionali. Attività di accoglienza finalizzata a: analisi delle competenze e inserimento degli apprendisti in azienda; personalizzazione del percorso formativo; eventuale riconoscimento di crediti formativi; Gestione del rapporto tutor aziendale/tutor formativo; Modalità di verifica e valutazione dell'apprendimento; ▪ Contenuti normativi dei contratti di apprendistato: Alternanza formativa; Ruolo e compiti del tutor aziendale; ▪ Piano Formativo Individuale: Elaborazione del PFI generale e del PFID; Monitoraggio e verifica ai fini della attestazione di partecipazione e della certificazione delle competenze. <p>I TA che abbiano precedentemente frequentato un seminario formativo della durata di 8 ore potranno seguire un seminario più breve, della durata di quattro ore di formazione, esclusivamente relative al Piano Formativo Individuale. I seminari sono gestiti dalle agenzie formative che realizzano i corsi di formazione per gli apprendisti. Ai corsi dedicati ai tutor aziendali possono essere ammessi, anche ai fini di favorire l'integrazione tra la formazione formale e la formazione non formale, i tutor formativi.</p>
Emilia Romagna	8 ore	I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000. La <i>formazione</i> al ruolo ha durata minima di 8 ore.
Toscana	8 ore	<p>I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, includendo la partecipazione del TA alla definizione del PFI. L'elemento innovativo è la previsione che ciascun TA può affiancare non più di dieci apprendisti.</p> <p>La <i>formazione</i>, che deve realizzarsi all'inizio dell'attività formativa per l'apprendista, deve avere una durata minima di 8 ore.</p>
Marche	12 ore	I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000. Anche i contenuti della formazione obbligatoria di 12 ore sono quelli definiti dal D.M., ai quali si aggiunge l'elaborazione del PFI. La formazione è erogata da strutture accreditate all'interno o all'esterno dell'impresa.
Lazio	16 ore	<p>I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, con l'aggiunta della partecipazione alla definizione del PFI generale e di dettaglio.</p> <p>La Regione, nell'ambito del piano annuale dell'offerta, programma specifici <i>interventi formativi</i> per i tutor aziendali di almeno 16 ore, che possono essere erogati anche a distanza. <i>Modalità più specifiche verranno dettate nel successivo regolamento.</i></p>

segue

segue
Quadro 9
 Il tutor aziendale
 (TA): requisiti,
 attività svolte,
 formazione

Regione	Durata	Caratteristiche, contenuti e modalità della formazione
Abruzzo	12 ore	I <i>requisiti</i> sono quelli previsti dal D.M. 22/2000. I <i>compiti</i> sono quelli del D.M. e in aggiunta deve partecipare alla definizione del PFI dell'apprendista e assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale. Il tutore aziendale è tenuto comunque a partecipare ad una specifica <i>iniziativa formativa</i> di durata non inferiore a 12 ore. Tali interventi formativi devono prevedere i seguenti ambiti di informazione: Le funzioni del tutore; Le normative sul lavoro; La contrattualistica di settore o aziendale; La gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda; La gestione delle relazioni con i soggetti che gestiscono la formazione per l'apprendistato esterna all'azienda; La pianificazione e l'accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa; Elementi di andragogia applicata alla trasmissione di competenze professionali; La valutazione dei progressi e dei risultati del percorso di apprendimento.
Campania	12 ore	I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, cui si aggiunge la partecipazione alla definizione del PFI dell'apprendista e assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale. L' <i>iniziativa formativa</i> per il TA è di durata non inferiore a 12 ore.
Puglia	8 ore	I <i>requisiti</i> , i <i>compiti</i> e la <i>formazione</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000.
Basilicata	12 ore	Il TA possiede i <i>requisiti</i> e svolge le <i>funzioni</i> stabiliti dalla Regione, tenendo conto di quanto definito dal decreto del Ministero del lavoro n. 22/2000. Qualora il datore di lavoro o i suoi dipendenti siano sprovvisti dei requisiti necessari, il ruolo di tutore aziendale può essere svolto da un collaboratore esterno in possesso dei requisiti medesimi. I tutori sono tenuti a partecipare, all'avvio della prima esperienza di tutoraggio, ad almeno una specifica <i>iniziativa formativa</i> di durata non inferiore a 12 ore, organizzata dagli Enti bilaterali, in mancanza dalla Regione. <i>Modalità più specifiche verranno dettate nel successivo regolamento.</i>
Sardegna	12 ore	I <i>requisiti</i> e i <i>compiti</i> sono quelli definiti dal D.M. 22/2000, compreso la partecipazione alla definizione del PFI dell'apprendista. L' <i>iniziativa formativa</i> per il tutor aziendale è di durata non inferiore a 12 ore teoriche e può essere svolta da: agenzie formative accreditate, enti bilaterali e imprese con capacità formativa.

h) La certificazione

Il tema della certificazione degli esiti dell'apprendistato è fra i più spinosi nel dialogo fra istituzioni e parti sociali in virtù del nesso imprescindibile esistente fra conseguimento da parte dell'apprendista degli obiettivi formativi previsti e trasformazione del contratto; infatti, dal momento che l'apprendistato è un contratto a finalità formativa, è evidente che l'accertamento del conseguimento degli obiettivi posti dall'azienda nel piano formativo allegato al contratto di assunzio-

ne dovrebbe implicare il venir meno della causale del rapporto di lavoro e quindi la sua risoluzione.

È il caso della Provincia di Bolzano, che prevede l'organizzazione di un esame al termine dell'apprendistato; chi supera tale esame ottiene il diploma attestante il conseguimento della qualifica e l'inquadramento contrattuale. All'esame sono ammessi anche privatisti e privatiste.

L'automatismo che si determina tra conseguimento degli obiettivi e risoluzione del rapporto di lavoro in apprendistato è alla base delle resistenze da parte delle imprese a ipotesi di affidamento della verifica del raggiungimento di tali obiettivi a soggetti esterni e quindi terzi rispetto al rapporto di apprendistato; del resto, anche i sistemi regionali si stanno ancora attrezzando per definire il proprio sistema di certificazione, mentre a livello nazionale la necessità di elaborare un quadro delle certificazioni che si raccordi con lo *European Qualification Framework* (Quadro Europeo dei Titoli e delle Qualifiche) ha recentemente favorito la costituzione di un "tavolo unico" che avrà il compito di definire il sistema degli standard minimi.

Si aggiunga che fino ad ora il contratto di apprendistato ha garantito elevate percentuali di conferma per quanti arrivano al termine del percorso e comunque ampia occupabilità anche per coloro che interrompono anzitempo il rapporto di lavoro. Tutto ciò ha contribuito ad appuntare l'attenzione più sulla definizione delle modalità di gestione del contratto e della formazione "in corso d'opera", che non sul momento finale della certificazione delle acquisizioni maturate. Del resto i dati presentati anche nell'ambito del presente monitoraggio evidenziano che la formazione formale per gli apprendisti è ancora una componente eventuale di tanti contratti, visto che poco più di un quinto degli apprendisti ha partecipato nel 2005 ad esperienze di formazione esterna.

Il mancato consolidamento di un sistema territoriale di formazione per l'apprendistato è fra le motivazioni alla base della diffusione di strumenti e modalità di certificazione volti ad attestare solo la partecipazione agli interventi organizzati dalle Regioni. In tali attestati di partecipazione o di frequenza, disponibili in pressoché tutti i sistemi regionali, generalmente viene indicato il numero di ore di effettiva partecipazione, per segnalare l'assolvimento o meno dell'obbligo di partecipare ad almeno l'80% del monte ore annuo di formazione. Predisposti dalle stesse strutture formative che hanno erogato la formazione, tali attestati vengono rilasciati generalmente al termine del percorso annuale. In una versione un po' più elaborata, l'attestato di partecipazione descrive anche il percorso cui ha partecipato l'apprendista, come nel caso del documento rilasciato dalla Regione Marche o della "Dichiarazione di Percorso Formativo" del Veneto.

L'erogazione della formazione formale all'interno dell'azienda deve essere parimenti attestata, tuttavia gli esempi di modelli contenuti nella regolamentazione regionale sono in numero di gran lunga inferiore. In particolare, la Regione Veneto ha messo a punto un modello di registro a fogli mobili utile ai fini di documentazione e attestazione della attività svolta in azienda. Si vedrà meglio nel

prossimo capitolo che, a partire dal contratto collettivo per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, molti altri CCNL hanno predisposto dei modelli per l'attestazione della formazione realizzata in azienda.

La certificazione di competenze acquisite dall'apprendista è un processo certamente più ampio e complesso rispetto al rilascio di una attestazione di frequenza; la certificazione, infatti, implica una verifica delle conoscenze e capacità maturate dall'apprendista sia nell'ambito del percorso di formazione formale che in quello di formazione non formale realizzato durante la pratica lavorativa. Inoltre, tale certificazione richiede la costruzione a monte di un sistema di riferimenti che definisca gli standard di competenze da raggiungere e gli standard di verifica per valutare il raggiungimento di tali competenze.

È noto che nel nostro Paese si avverte da tempo la necessità di costruire un tale sistema di riferimenti valido non solo per l'apprendistato, ma applicabile in generale a tutte le acquisizioni maturate nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro. La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante avviene in un momento in cui è alta l'attenzione delle Regioni sul tema, tanto che alcune di esse hanno in corso l'elaborazione di propri sistemi di certificazione e in forma congiunta stanno realizzando un progetto interregionale volto a porre i presupposti metodologici di un lavoro coordinato. Si è già detto poi che nel corso del 2006 si è avviato presso il Ministero del lavoro il cosiddetto "tavolo unico", che coinvolge anche i Ministeri dell'istruzione e dell'università, le Regioni e le parti sociali, e si pone come obiettivo la costruzione del sistema nazionale di standard professionali, formativi e di certificazione.

I riflessi dell'attenzione su tale tema sono evidenti in molte regolamentazioni regionali dell'apprendistato professionalizzante, scritte in modo da assicurare il raccordo fra quanto previsto per l'apprendistato e i sistemi nazionale e regionali di certificazione in via di definizione o già definiti. Ad esempio, l'Emilia Romagna ha previsto che il Sistema Regionale delle Qualifiche costituisca il riferimento per la definizione dei piani formativi per gli apprendisti; le modalità di certificazione per gli apprendisti delle acquisizioni in termini di unità di competenza e/o di qualifiche rinviano direttamente a quanto già definito in materia di certificazione per tutto il sistema di formazione. La Regione Valle d'Aosta individua come oggetto della certificazione le Unità di competenza - standardizzate in termini di obiettivi, contenuti, tempi e modalità di gestione nell'ambito del Catalogo regionale dell'Offerta formativa per l'apprendistato - e affida il compito di certificarne l'acquisizione congiuntamente alle strutture formative e alle imprese. La stessa collaborazione fra i due soggetti viene richiamata dal Friuli Venezia Giulia e dalla Liguria, che individuano nel tutor formativo e nel tutor aziendale i responsabili della fase di valutazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

In altri casi, i sistemi regionali di certificazione sono in via di definizione, per cui con riferimento all'apprendistato la regolamentazione prefigura il rilascio di una certificazione di competenze acquisite ma le modalità di tale rilascio sono rinviate ad ulteriori provvedimenti.

Per quanto riguarda infine il Libretto Formativo del Cittadino, seguendo le indicazioni del D.Lgs. 276/03 pressoché tutte le regolamentazioni regionali lo hanno richiamato come strumento per la registrazione della formazione effettuata o, meglio, delle qualifiche e delle competenze certificate in esito ai percorsi formativi.

Anche il Libretto Formativo, adottato con Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005, è attualmente oggetto di sperimentazione. In alcune Regioni fra i segmenti sui quali si realizza tale sperimentazione è compreso l'apprendistato; è il caso del Veneto, che ha previsto di coinvolgere in tale sperimentazione almeno il 30% degli apprendisti che partecipano alle attività formative. Altre Regioni hanno invece prefigurato, in attesa degli esiti della sperimentazione, soluzioni alternative. È il caso della Toscana, che affida ai centri per l'impiego la registrazione delle conoscenze e competenze acquisite durante la formazione interna ed esterna in apprendistato nella scheda professionale del lavoratore, sulla base anche della attestazione rilasciata dal tutor aziendale.

Quadro 10
*Modalità e
strumenti di
certificazione*

Regioni	Certificazione e attestazione
Piemonte	La Giunta regionale definisce procedure volte ad assicurare la registrazione nel libretto formativo del cittadino delle qualifiche professionali e delle competenze certificate in esito a percorsi formativi in apprendistato.
Valle d'Aosta	<p>Sono previste due tipologie di documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attestazione della partecipazione/frequenza dell'apprendista alla formazione formale; • attestazione delle competenze acquisite dall'apprendista. <p><i>L'attestazione di frequenza</i> viene rilasciato dall'Agenzia formativa accreditata incaricata della gestione/supervisione del Piano formativo individuale di dettaglio annuale. L'Agenzia formativa verificherà la documentazione relativa alla partecipazione dell'apprendista a ciascuna delle unità formative previste dal PFId e rilascerà l'apposito attestato compilato seguendo lo standard regionale. La frequenza viene comunque sempre calcolata con riferimento ad ogni singola unità formativa e può essere attestata esclusivamente nel caso l'apprendista abbia frequentato almeno l'80% di ogni unità formativa considerata.</p> <p><i>Nell'attestato di competenze possedute</i> oggetto di attestazione sono le Unità di competenza che l'apprendista dimostra di aver acquisito attraverso la realizzazione del suo Piano formativo individuale. Per attestare l'acquisizione della competenza è necessario che l'apprendista dimostri di avere sviluppato le capacità e le conoscenze attraverso il loro efficace utilizzo all'interno delle attività svolte in ambito lavorativo. Per questo motivo, l'attestazione delle competenze acquisite è affidata congiuntamente all'impresa e all'Agenzia formativa accreditata che ha gestito e realizzato il PFId dell'apprendista. Impresa ed Agenzia formativa definiranno congiuntamente i tempi e i modi per procedere alla verifica e all'attestazione delle diverse unità di competenza.</p> <p>L'attestazione delle competenze acquisite dall'apprendista viene rilasciata al termine dell'annualità contrattuale considerata. Nel caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima della conclusione del Piano formativo individuale annuale, impresa e Agenzia formativa accreditata sono comunque tenute a procedere all'attestazione delle competenze maturate fino a quel momento dalla persona, indipendentemente dalla causa della cessazione.</p>

segue

Regioni	Certificazione e attestazione
Veneto	<p>Al termine del percorso formativo, a tutti gli apprendisti verrà rilasciata una Dichiarazione di Percorso Formativo, secondo il modello definito con atto della Direzione Regionale Lavoro. Il Soggetto capofila, previa verifica della frequenza minima da parte dell'apprendista, redige la <i>Dichiarazione di Percorso Formativo</i> evidenziando i moduli formativi frequentati, con la relativa percentuale di frequenza, e le competenze acquisite durante il percorso formativo. Successivamente alla redazione, le Dichiarazioni verranno trasmesse alla Provincia competente per la certificazione dell'assolvimento dell'obbligo e poi consegnate agli apprendisti o alle aziende.</p> <p>Le attività di formazione interna dovranno essere registrate su appositi <i>registri a fogli mobili</i>, su facsimile predisposto dalla Regione. Il foglio mobile va conservato a cura dell'azienda e compilato giorno per giorno, in tutte le sue parti, anche con riferimento alle assenze degli apprendisti. Le firme degli allievi, del tutor aziendale e dell'eventuale docente dovranno essere apposte contestualmente all'inizio e al termine delle lezioni.</p> <p>Il <i>Libretto formativo del cittadino</i> è attivato in via sperimentale per la registrazione delle competenze acquisite durante i percorsi di formazione in apprendistato. Al termine del percorso formativo le Province registreranno su tale libretto le competenze acquisite dagli apprendisti durante l'erogazione della formazione formale interna e/o esterna, sulla base della documentazione prodotta dalle aziende e/o dai Soggetti attuatori. La sperimentazione coinvolgerà un campione pari ad almeno il 30% degli apprendisti coinvolti nelle attività formative, secondo criteri di individuazione che saranno determinati dalla Regione.</p>
Prov. Bolzano	<p>Il contratto di apprendistato si conclude con un <i>esame finale</i> svolto secondo le modalità definite nell'ambito dell'ordinamento della specifica professione oggetto di apprendistato. La Commissione d'esame, nominata dall'Assessorato Provinciale, è composta da un Direttore di scuola professionale, un insegnante della scuola, un rappresentante dei datori di lavoro o dei lavoratori.</p> <p>Chi ha sostenuto l'esame finale ottiene dalla commissione d'esame un certificato recante la valutazione delle singole parti dell'esame e la valutazione complessiva. Il candidato/La candidata che ha superato l'esame ottiene un <i>diploma</i> firmato dall'assessore o assessora provinciale competente. Chi non ha superato l'esame ottiene un <i>certificato con la descrizione delle competenze acquisite</i>.</p> <p>I candidati e le candidate che hanno superato l'esame finale ottengono la relativa qualifica e l'inquadramento contrattuale. Possono sostenere l'esame anche i privatisti e le privatiste. Sono considerati privatisti/privatiste coloro che hanno assolto l'obbligo formativo e hanno svolto, per almeno un anno, un'attività specifica del settore, oppure persone che hanno compiuto i 20 anni di età che dovranno sostenere un esame riguardante le materie teoriche previste per l'ultima classe della formazione scolastica, per le quali non possiedono crediti formativi riconosciuti.</p>
Prov. Trento	<p>Il soggetto che ha realizzato l'attività formativa formale e non formale documenta il percorso svolto e certifica le competenze e le abilità operative acquisite dall'apprendista. Previo superamento dell'esame disciplinato dalla normativa vigente al fine del conseguimento del relativo titolo, al termine del percorso formativo l'apprendista acquisisce una qualifica professionale valida ai fini contrattuali con il relativo riconoscimento di crediti formativi per l'eventuale proseguimento nei percorsi del sistema educativo di istruzione e formazione.</p> <p>Nell'ambito della sperimentazione è stato definito un modello per la <i>"Certificazione delle competenze acquisite nella formazione formale realizzata in azienda"</i> da consegnare all'apprendista e alla struttura formativa di riferimento entro il 31 gennaio di ogni anno o entro 30gg. dall'interruzione del contratto. Inoltre, predisposto un modello di <i>"Comunicazione di raggiungimento delle competenze richieste dalla Qualifica"</i> da inviare all'Agenzia del Lavoro entro 30gg dalla scadenza del contratto o dal momento in cui l'azienda ritenga che l'apprendista abbia conseguito la qualifica.</p>

Regioni	Certificazione e attestazione
Friuli Venezia Giulia	<p>Si prevedono due modalità distinte di certificazione del percorso formativo.</p> <p><i>L'attestazione di frequenza</i> è il documento rilasciato annualmente dal soggetto attuatore che riporta il numero di ore di formazione formale frequentate tale numero di ore non deve risultare inferiore all'80% del numero previsto dal Piano formativo individuale.</p> <p>La <i>certificazione delle competenze acquisite</i> è rilasciata dal soggetto attuatore al termine del percorso formativo o in caso di interruzione anticipata. Per competenza acquisita si intende il possesso verificato delle abilità, conoscenze, comportamenti ed altre risorse individuali che permettono alla persona di raggiungere il risultato previsto, attraverso l'efficace presidio di un compito o attività complessa. La certificazione delle competenze rappresenta un processo suddiviso in fasi distinte e sequenziali riguardanti: l'individuazione, la classificazione, l'acquisizione, la valutazione ed il riconoscimento delle competenze. La certificazione delle competenze prevede fasi di osservazione atte a valutare la messa in atto di competenze responsabili della fase di valutazione delle competenze acquisite dall'apprendista sono il tutore formativo e il tutore aziendale, che utilizzano i modelli di valutazione a tale scopo predisposti dalla Regione.</p> <p>Le competenze acquisite nel sistema della formazione per l'apprendistato vengono registrate sul <i>Libretto Formativo del cittadino</i> al termine di ogni anno formativo, in coerenza con quanto previsto dal piano formativo individuale.</p>
Liguria	<p>La certificazione delle competenze avviene in due momenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attestazione di partecipazione; - certificazione delle competenze acquisite. <p>Per <i>attestazione di partecipazione</i> si intende il documento formalizzato, da predisporre annualmente e da consegnare all'apprendista, che riporta il numero di ore di formazione frequentate (minimo 80% di 120 ore).</p> <p>Per <i>certificazione delle competenze</i> si intende il riconoscimento, operato dai soggetti gestori, di una o più competenze acquisite dall'apprendista in un percorso formativo (minimo di frequenza per ogni UFC: 50% ore/UFC). La certificazione delle competenze prevede fasi di osservazione atte a valutare la messa in atto di competenze base/trasversali e tecnico professionali. Il documento di certificazione delle competenze va redatto al termine di ogni anno contrattuale, ma come elaborazione valutativa congiunta dei soggetti attuatori. Nel caso di interruzione contrattuale tale documento va redatto in riferimento al periodo di attività, per consentire il riconoscimento dei crediti formativi.</p> <p>I responsabili dell'osservazione, della valutazione e delle attestazioni/certificazioni sono il tutor formativo e il tutor aziendale, che utilizzano i modelli predisposti d'intesa con la parti sociali di "attestato di partecipazione" e di "certificazione di competenza".</p>
Emilia Romagna	<p>Il processo di formalizzazione e certificazione delle si caratterizza per essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fondato sugli standard professionali definiti nel SRQ; • realizzato da soggetti accreditati o autorizzati del sistema; • relativo a competenze "comunque acquisite"; • partecipato sulla base di una scelta volontaria da parte dell'apprendista; • produttivo di esiti registrabili nel Libretto formativo. <p>La partecipazione al processo di Certificazione delle competenze consente l'acquisizione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Certificato di Unità di competenza o Qualifica</i>, nel caso in cui le competenze acquisite corrispondano ad una o più UC o all'insieme delle UC che compongono una qualifica; - <i>Scheda conoscenze e capacità</i>, nel caso in cui le competenze acquisite corrispondano parzialmente ad una o più UC. <p>Le modalità attraverso le quali si realizzerà il processo di formalizzazione e certificazione delle competenze sono quelle definite dalla D.G. 1434/05. La partecipazione ad attività formative non rientranti nell'offerta realizzata da soggetti accreditati o autorizzati può essere documentata dalle imprese o dalle strutture che hanno erogato l'intervento formativo attraverso il rilascio di un <i>documento attestante la frequenza dell'apprendista</i>.</p>

segue

segue
Quadro 10
Modalità e strumenti di certificazione

Regioni	Certificazione e attestazione
Toscana	<p>Nelle more dell'approvazione del "libretto formativo del cittadino" le competenze e le conoscenze acquisite durante la formazione esterna e interna in apprendistato sono registrate dai servizi per l'impiego nella <i>scheda professionale del lavoratore</i>, a seguito di <i>attestazione da parte del tutor aziendale</i>, con le seguenti modalità:</p> <p>a) a cadenza annuale nel corso della durata del contratto;</p> <p>b) al termine del rapporto di apprendistato in caso di risoluzione del contratto.</p> <p>A seguito dell'approvazione del "libretto formativo del cittadino" i servizi per l'impiego provvederanno direttamente alla trascrizione nel libretto formativo delle risultanze della scheda professionale.</p> <p>Gli apprendisti in apprendistato professionalizzante che ne fanno richiesta e che possiedono i requisiti previsti dalle norme regionali vigenti, sono ammessi a sostenere gli esami per conseguire la qualifica professionale rilasciata dalla Regione.</p>
Marche	<p>L'esito della formazione interna o esterna all'azienda in apprendistato verrà registrato sul <i>libretto formativo del cittadino</i>. In attesa di tale documento nazionale, la Regione Marche ha predisposto un attestato di frequenza dove verranno riportate - a cura dell'ente di formazione incaricato o dell'impresa con capacità formativa - le ore di formazione interna e esterna frequentate dall'apprendista, i corrispondenti moduli e la eventuale formazione erogata internamente dall'azienda. <i>L'attestazione di partecipazione</i> viene predisposta per ogni anno di formazione e rilasciata all'apprendista che abbia frequentato almeno l'80% delle 120 ore di formazione formale.</p>
Lazio	<p>Al termine del percorso formativo previsto dal piano formativo individuale, l'apprendista consegue <i>l'attestazione delle competenze</i> da parte dell'impresa e delle strutture di formazione esterna e il riconoscimento da parte dell'impresa stessa della qualificazione professionale valida ai fini contrattuali.</p> <p>Le modalità di certificazione delle competenze e di riconoscimento dei crediti formativi acquisiti al termine del percorso formativo o in caso di interruzione anticipata del rapporto di lavoro, nonché le modalità per la registrazione nel libretto formativo, sono disciplinate dal successivo regolamento.</p> <p>Gli apprendisti che ne fanno richiesta sono ammessi a sostenere gli esami per il conseguimento della qualifica professionale rilasciata dalla Regione.</p>
Abruzzo	<p>Sono previsti i momenti di certificazione relativi a:</p> <p>a) <i>attestazione di partecipazione</i>;</p> <p>b) <i>certificazione delle competenze acquisite</i>.</p> <p>Entrambe le attestazioni sono predisposte annualmente utilizzando apposito fac-simile e vengono rilasciate dal soggetto attuatore del progetto formativo. L'attestazione di cui alla lettera b) viene elaborata con il tutor formativo e aziendale coerentemente con il Piano Formativo individuale personale e di dettaglio.</p>
Campania	<p>La certificazione avviene mediante due distinti adempimenti:</p> <p>a) <i>attestazione di partecipazione</i>;</p> <p>b) <i>certificazione delle competenze acquisite</i>.</p> <p><i>L'attestazione di partecipazione</i> è contenuta in un documento, da predisporre a cura dell'ente formatore e da consegnarsi annualmente all'apprendista, nel quale è riportato il numero di ore di formazione formale frequentate, che non sia inferiore all'80% della soglia minima prefissata in 120 ore.</p> <p>La <i>certificazione delle competenze</i> presuppone il riconoscimento, effettuato dai soggetti gestori, di una o più competenze acquisite dall'apprendista durante il percorso formativo. La certificazione delle competenze prevede fasi di monitoraggio atte a valutare l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.</p> <p>Il documento di certificazione delle competenze va redatto al termine di ogni anno contrattuale, secondo il fac-simile predisposto da apposito decreto dirigenziale. Nel caso di anticipata risoluzione del contratto, il documento di certificazione delle competenze va redatto con riferimento al periodo di attività svolta.</p>

segue

segue
Quadro 10
*Modalità e
strumenti di
certificazione*

Regioni	Certificazione e attestazione
Puglia	Una analitica <i>certificazione della formazione interna</i> , che tenga conto anche delle attestazioni del tutor aziendale, deve essere rilasciata dal datore di lavoro al lavoratore al termine di ogni anno nonché al momento dell'estinzione del rapporto di apprendistato. Analogamente, l'ente di formazione deve rilasciare al lavoratore una certificazione relativa alla formazione impartita all'esterno. Entrambe le certificazioni devono essere altresì trasmesse, a cura del datore di lavoro e del centro di formazione, al competente servizio per l'impiego, che provvede ad annotare le conoscenze e competenze acquisite sul <i>Libretto formativo</i> .
Basilicata	La Regione, nel rispetto delle regole sulle procedure di certificazione, definisce le modalità di certificazione delle specifiche competenze acquisite durante la formazione formale e non formale in apprendistato. Le qualifiche e le competenze certificate in esito ai percorsi formativi in apprendistato devono essere registrate a cura della Provincia, tramite i Centri per l'Impiego, nel libretto formativo del cittadino.
Sardegna	Le qualifiche e le competenze certificate in esito ai percorsi formativi in apprendistato devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino.

LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

6.1 IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE NELLA REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il decreto legislativo n. 276/03 ha previsto un ruolo per la contrattazione collettiva nella definizione delle regolamentazioni dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, oltre a individuare la durata del contratto, che deve essere compresa fra due e sei anni, l'art. 49, comma 5, stabilisce il «*rinvio 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, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni*». Pertanto, tra i compiti spettanti ai contratti collettivi rientrerebbe anche la disciplina di taluni aspetti relativi alla formazione.

È noto che sulla delega attribuita alla contrattazione collettiva per la definizione di tali aspetti è stato promosso un ricorso alla Corte Costituzionale da parte delle Regioni, che ritenevano violata la loro competenza esclusiva sulla materia. Con sentenza n. 50 del 2005 la Corte Costituzionale ha fatto rilevare che tutta la materia dell'apprendistato è oggetto di concorrenza di competenze fra Stato e Regioni; pertanto, è necessario operare adottando il criterio della leale collaborazione fra Stato e Regioni, mentre per dirimere gli eventuali conflitti deve valutarsi quale sia la competenza prevalente.

Quindi la Corte ha ritenuto che appartiene all'ambito della competenza statale in materia di ordinamento civile la disciplina della formazione realizzata all'interno dell'azienda; inoltre, l'evoluzione subita dai contratti di apprendistato negli ultimi anni ha determinato un «*collegamento permanente ... tra gli schemi contrattuali di lavoro a contenuto formativo ... e l'ordinamento dell'istruzione ... che, nella disciplina costituzionale delle attribuzioni delle competenze legislative, ha un regime particolare, con l'attribuzione allo Stato della potestà legislativa esclusiva*

riguardo alle norme generali sull'istruzione ... e - per il resto - con la consueta ripartizione tra Stato e Regioni: attribuzione al primo della competenza a determinare i principi fondamentali ed alle seconde quella concernente le altre norme». Su tali basi la Corte ha riconosciuto la prevalenza della competenza statale e quindi la legittimità del rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di alcuni aspetti relativi alla formazione.

Tuttavia la sentenza citata non chiarisce il significato e l'estensione dei compiti delegati alla contrattazione con l'espressione «*modalità di articolazione ed erogazione della formazione*», tanto che le regolamentazioni regionali, del resto definite d'intesa con le organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, hanno spesso dettato norme su aspetti che sembrerebbero almeno in parte riconducibili alla materia delegata alla contrattazione collettiva.

Con l'approvazione della legge n. 80/2005 (meglio nota come "Decreto Competitività"), il ruolo della contrattazione collettiva è stato significativamente rafforzato: l'art. 13, comma 13bis, stabilisce infatti la valenza sussidiaria dei contratti collettivi e degli accordi fra le parti sociali definiti a livello nazionale laddove manchi la regolamentazione regionale dell'apprendistato professionalizzante. Considerando il ritardo con cui stanno procedendo le Regioni nella definizione della regolamentazione, come ampiamente illustrato nel precedente capitolo 5, si comprende il ruolo strategico che gioca l'intesa fra le parti per consentire l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante da parte delle imprese.

Tale ruolo è stato rimarcato dalla posizione espressa dal Ministero del lavoro. Infatti, in risposta⁶¹ ad un quesito proposto dall'Unionapi dell'Emilia Romagna attraverso l'istituto dell'interpello, il Ministero ha affermato l'impossibilità di commistione fra precedente e nuova disciplina; per cui, anche nei casi in cui la Regione abbia definito una regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, tale regolamentazione si applica solo ai settori per i quali i contratti collettivi nazionali di lavoro abbiano determinato gli aspetti di competenza.

Pertanto, ai fini della determinazione della possibilità di utilizzare o meno il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante e dell'individuazione delle modalità di utilizzo dello stesso, i contratti collettivi e gli accordi nazionali fra le parti sociali assumono un ruolo centrale. Per questa ragione l'Isfol monitora da qualche anno l'andamento della contrattazione, esaminando gli accordi stipulati a livello nazionale a partire dall'ottobre 2003.

61 Cfr. Lettera del 14/10/05, prot. n. 2464 di risposta ad un interpello proposto dall'API Emilia Romagna.

6.2 L'ANALISI DEI CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI A LIVELLO NAZIONALE⁶²

Nel periodo compreso fra ottobre 2003 - ossia all'indomani dell'approvazione del decreto legislativo n. 276/03 - e gennaio 2007 risultano rinnovati circa 80 contratti collettivi nazionali di lavoro, di cui viene dato il dettaglio nel successivo allegato n. 2.

Secondo stime autorevoli, che parlano di oltre 140 contratti collettivi esistenti nel panorama italiano delle relazioni industriali, ne mancherebbero all'appello poco meno della metà. Le assenze più vistose, almeno per quanto riguarda la materia dell'apprendistato, riguardano il settore del turismo e degli alberghi, insieme a pressoché tutti i contratti relativi al comparto dell'artigianato. Infatti, l'artigianato è il comparto che per decenni ha rappresentato l'ambito prevalente di impiego dell'apprendistato e che ancora oggi occupa circa il 40% degli apprendisti (cfr. cap. 1 par. 1).

Salvo qualche accordo specifico⁶³, la contrattazione è rimasta bloccata in attesa della ridefinizione di un nuovo modello di relazioni industriali, sottoscritto nel febbraio del 2006; successivamente si sono aperti i primi tavoli contrattuali, nell'ambito dei quali verrà definita la disciplina che consentirà di introdurre nel comparto l'apprendistato professionalizzante.

Ad oggi il panorama dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato professionalizzante è molto ampio. La formulazione del D.Lgs. n. 276/03, che apre la platea degli interessati ai giovani fino a 29 anni e svincola l'apprendistato dalla finalità esclusiva di conseguimento di una qualifica, ha determinato un forte interesse per lo strumento in pressoché tutti i settori economici del mercato del lavoro, vista anche la contemporanea abrogazione dei contratti di formazione e lavoro e la minore "dotazione" di agevolazioni contributive del contratto di inserimento. L'apprendistato professionalizzante è oggi disponibile per comparti quali il credito, la chimica, i trasporti, che per la prima volta l'hanno considerato strumento utile per la professionalizzazione delle proprie risorse umane.

62 In Italia manca un archivio aggiornato della contrattazione collettiva. Infatti, quello disponibile presso il CNEL, consultabile anche via internet al sito www.cnel.it, presenta un ritardo nell'aggiornamento di all'incirca un anno; inoltre, sono presenti in banca dati solo gli accordi di rinnovo del contratto o del biennio economico, ma spesso mancano gli accordi integrativi su aspetti specifici, quale può essere la disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Pertanto, per effettuare l'analisi della contrattazione collettiva in materia di apprendistato, l'Isfol ha costituito una propria banca dati dei contratti collettivi e degli accordi stipulati al livello nazionale in relazione all'apprendistato professionalizzante. Tale archivio è alimentato attraverso la consultazione di diverse fonti: siti web delle principali organizzazioni datoriali e dei lavoratori, riviste specializzate, contatti informali con rappresentanti delle organizzazioni datoriali e dei lavoratori. L'archivio dei contratti collettivi è articolato per comparti utilizzando la classificazione messa a punto dal CNEL. Data l'estensione dell'ambito di riferimento e il fatto che spesso alcune materie sono delegate ad accordi integrativi di più difficile reperimento, l'archivio della contrattazione collettiva, sul quale è basata l'analisi che segue, può non essere esaustivo.

63 Ad esempio, in riferimento al settore edile e della moda.

Fra i circa 80 contratti collettivi nazionali rinnovati da ottobre 2003, se ne contano alcuni che non contengono una disciplina dell'apprendistato professionalizzante: in particolare quelli rinnovati per primi, nel corso del 2004 ma anche del 2005, spesso continuano a far riferimento all'apprendistato ex l. 196/97 e rinviavano a successivi accordi integrativi la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Mentre per alcuni settori tali accordi integrativi sono intervenuti generalmente nel corso del 2006 - come per l'industria alimentare, l'industria della gomma plastica, l'industria tessile-abbigliamento-moda, ecc. -, al gennaio 2007 risultava ancora mancante la disciplina specifica per l'apprendistato professionalizzante relativa ad 11 contratti collettivi.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi è stata esaminata per gli aspetti che riguardano la formazione e quindi in relazione alle seguenti categorie:

- a elaborazione dei profili formativi;
- b definizione del piano formativo individuale;
- c disciplina della formazione formale;
- d regolamentazione della figura del tutor aziendale.

Come si vedrà meglio nel seguito, l'impressione generale che si ricava dall'analisi dei contratti in relazione agli elementi selezionati evidenzia un progressivo affinamento della disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, i primi contratti rinnovati si sono generalmente limitati a riproporre il testo del decreto legislativo n. 276/03 e talora hanno rinviato *tout court* la materia a successivi accordi; del resto, i primi rinnovi sono avvenuti in un contesto in cui il contratto di apprendistato di riferimento era ancora quello della l. 196/97 e l'introduzione del nuovo istituto sembrava bloccata in attesa delle regolamentazioni regionali, in mancanza della legge n. 80/05.

Un elemento di novità in questo contesto è stato rappresentato dal rinnovo dei contratti per il settore terziario⁶⁴ che, riallacciandosi alla precedente tradizione, hanno costruito una disciplina dell'apprendistato professionalizzante imperniata sul ruolo centrale degli enti bilaterali, esercitato *in primis* attraverso il rilascio di un parere di conformità per consentire l'attivazione dei contratti di apprendistato professionalizzante. È attribuibile anche alla spinta generata da tale settore la pressione esercitata sulle Regioni e Province Autonome per procedere rapidamente allo sblocco della regolamentazione e del nuovo istituto definito dal D.Lgs. 276/03. Infatti, a fine 2004 sono state avviate nelle Regioni le prime sperimentazioni, che hanno coinvolto proprio il settore terziario e della distribuzione cooperativa.

⁶⁴ Si tratta dei seguenti contratti: CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004; CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004; CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004; CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata rinnovato il 2 maggio 2006.

Nel 2005 l'apparizione delle prime regolamentazioni regionali - Liguria, Marche, Veneto, Toscana, per citare le prime - e poi l'approvazione della legge n. 80/05 hanno rappresentato un duplice stimolo per la contrattazione:

- da una parte, l'aver svincolato la possibilità di utilizzo dell'apprendistato professionalizzante dalla presenza di una regolamentazione regionale ha incentivato la definizione degli accordi fra le parti;
- dall'altra parte, le regolamentazioni definite a livello regionale hanno anche rappresentato un modello al quale fare riferimento per la definizione di discipline contrattuali che si pongono come obiettivo non solo quello di rispondere alle attribuzioni del D.Lgs. n. 276/03, ma anche quello di definire una disciplina ampia della materia, tale da "fare le veci" delle leggi regionali e consentire l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante da parte delle imprese. Infatti, le prime regolamentazioni regionali hanno fissato aspetti definitori e individuato procedure operative che sono poi stati ripresi per la definizione della parte contrattuale.

Un significativo impulso alla definizione di accordi contrattuali è venuto dall'accordo integrativo sull'apprendistato professionalizzante siglato il 26 gennaio 2006 nell'ambito del contratto per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti: si tratta del primo contratto collettivo che contiene una disciplina dell'apprendistato professionalizzante, che si fa carico della definizione di una pluralità di aspetti, compreso la modulistica necessaria. Oltretutto rimane ad oggi pressoché l'unico contratto che, almeno per i primi due anni, prevede una durata della formazione formale superiore alla previsione minima contenuta nel D.Lgs. 276/03.

Sulla scia e sul modello dell'accordo per l'industria metalmeccanica sono poi stati definiti una serie di altri contratti e accordi integrativi che hanno interessato in particolare le imprese industriali e talora si sono diffusi "per imitazione" agli altri contratti di uno stesso comparto.

6.3 LA DISCIPLINA DEGLI ASPETTI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: ANALISI COMPARATIVA SUI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

L'evoluzione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nei contratti collettivi come precedentemente tratteggiata risulta evidente in relazione alla definizione dei *profili formativi*.

Nell'analisi svolta nel precedente capitolo 5 in relazione alle regolamentazioni regionali si è già detto del duplice significato che è stato attribuito a tale espressione dai soggetti istituzionali territoriali: un significato a-specifico, che riguarda la regolamentazione di tutti gli aspetti relativi alla formazione, e uno più tecnico, che rinvia alla descrizione degli obiettivi formativi da conseguire nell'ambito dell'apprendistato in relazione a gruppi omogenei di qualifiche. La lettura in senso cronologico della contrattazione collettiva rivela che tale duplice significato ha impiegato del tempo ad affermarsi presso le rappresentanze delle imprese e dei lavoratori.

Infatti, i primi contratti collettivi che hanno affrontato la disciplina dell'apprendistato professionalizzante per lo più contengono un generico rinvio alle regolamentazioni da parte delle Regioni e Province Autonome per la definizione dei profili formativi, lasciando intendere esclusivamente il significato a-specifico dell'espressione «profili formativi». In molti casi viene verbalizzata la volontà delle Parti di partecipare attivamente al processo di definizione sui singoli territori.

Anche i contratti del settore terziario sembrano seguire pienamente tale linea interpretativa, per cui i «profili formativi» per l'apprendistato sono intesi come disciplina generale di alcuni aspetti formativi dell'istituto; incidentalmente, in relazione alla definizione degli obiettivi e dei contenuti ai fini della elaborazione del piano formativo individuale, si riporta un riferimento al modello sperimentale elaborato presso l'Isfol nell'ambito dei lavori della Commissione di cui al D.M. n. 179/99. Nel momento in cui è emerso l'ulteriore significato attribuito dalle Regioni all'espressione «profili formativi», ossia quello tecnico, lo stesso documento è stato adottato quale Repertorio dei profili formativi per le imprese del settore.

I successivi contratti collettivi, soprattutto dopo che con l'approvazione della legge n. 80/05 è stato affermato il compito delle parti sociali di elaborare una regolamentazione complessiva della materia in via sussidiaria, hanno fatto riferimento quasi esclusivamente ai lavori realizzati presso l'Isfol per la definizione di nuovi profili formativi. La Commissione nazionale, infatti, con il supporto di gruppi di esperti, aveva individuato gli obiettivi della formazione professionalizzante per gruppi omogenei di qualifiche per i settori metalmeccanico, edile, tessile, terziario e del turismo: tranne che per il turismo, dove manca ancora una disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, per gli altri settori i lavori realizzati da quella Commissione sono stati adottati come Repertori settoriali dei profili.

I primi contratti collettivi che hanno invece tentato una elaborazione autonoma, anche recuperando i risultati di precedenti indagini sui fabbisogni, sono invece quelli del settore bancario e quello relativo al Trasporto merci, spedizione e logi-

stica, ossia ambiti del tutto nuovi per l'apprendistato. Ad oggi, l'analisi dei CCNL presenti nell'archivio Isfol rivela che 32 contratti collettivi hanno definito profili formativi per l'apprendistato intesi come insieme degli obiettivi formativi da raggiungere; la metà di questi ha fatto riferimento ai lavori realizzati in ambito Isfol, anche se talvolta tali lavori sono stati integrati con l'inserimento di nuove figure (industria metalmeccanica, industria tessile), in particolare rispetto a qualifiche rientranti in aree trasversali quali l'amministrazione; gli altri hanno prodotto autonomamente i profili formativi di riferimento per la definizione dei percorsi formativi degli apprendisti.

Mentre per quanto riguarda le competenze di base e trasversali il riferimento, esplicito o implicito, è sempre al Decreto ministeriale n. 179/99, per la formazione professionalizzante gli approcci metodologici di tali lavori svolti in autonomia dalle parti sociali sono i più vari e riconducibili ai seguenti:

- alcuni si mantengono sulla linea tracciata nei lavori realizzati presso l'Isfol e individuano per gruppi di qualifiche che fanno capo ad un profilo di riferimento le competenze tecnico-professionali da conseguire nell'ambito dell'apprendistato (settore bancario, operai agricoli e florovivaisti, imprese di servizi di telecomunicazione);
- molti propongono una articolazione delle figure professionali/qualifiche per aree o funzioni aziendali, rispetto alle quali individuano un set di contenuti formativi (es.: contratti per l'industria alimentare, industria chimica, cooperative e consorzi agricoli); generalmente i contenuti vengono individuati tenendo presente i macro-obiettivi della formazione professionalizzante di cui al Decreto del Ministro del lavoro n. 179/99;
- taluni definiscono profili formativi che si potrebbero dire "a banda stretta", nel senso che corrispondono a singole qualifiche, per le quali specificano le principali attività lavorative che gli apprendisti devono essere in grado di svolgere (settore autonoleggio, imprese di trasporto merci, spedizioni e logistica);
- altri contratti adottano un approccio centrato sulla definizione dei *contenuti* della formazione: talora per i singoli profili sono anche specificate le ore di formazione da dedicare ad ogni "materia" (settore legno, revisori contabili nell'ambito del terziario); talvolta i profili vengono anche distinti in relazione al livello di inquadramento (industria della carta e del cartone, industrie cartotecniche); il contratto relativo alle aziende delle attività ferroviarie presenta tutti i contenuti formativi organizzati in moduli.

Alcuni contratti collettivi hanno previsto anche l'attribuzione a soggetti che sono espressione della bilateralità (organismi bilaterali o commissioni paritetiche) del compito di procedere ad un aggiornamento dei profili. Al momento si registra un aggiornamento operato soltanto dalle parti sociali di rappresentanza delle industrie metalmeccaniche e della installazione di impianti: dopo aver dapprima adottato il documento realizzato in sede Isfol, lo stesso documento è stato rivisto e ampliato fino a prevedere circa 30 figure.

Per quanto riguarda la definizione del **piano formativo individuale**, pressoché tutti i contratti collettivi riportano la dicitura del decreto legislativo n. 276/03, per la quale il piano va allegato al contratto di assunzione.

Molti contratti cercano di dare delle definizioni dello strumento, utili a chiarirne i contenuti. Ad esempio, nei contratti delle imprese di costruzioni, dell'industria della carta e cartone, delle aziende grafiche ed editoriali si legge: «*il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti*». Alcuni contratti aggiungono la specifica che il piano «*deve essere coerente con il profilo formativo di riferimento*» e deve contenere «*l'articolazione della formazione*» (industria chimica, industrie della gomma e plastica).

Sostanzialmente tali definizioni riecheggiano quelle utilizzate nell'ambito delle regolamentazioni regionali. Un punto invece di disallineamento riguarda la possibilità di modificare il piano formativo individuale nel corso del contratto di apprendistato, in accordo con l'apprendista⁶⁵, possibilità che nelle regolamentazioni regionali è circoscritta al tempo necessario alla verifica del piano formativo, qualora prevista. I contratti del settore bancario hanno anche prefigurato la possibilità di modificare il profilo formativo di riferimento.

Tali possibilità aperte dalla contrattazione sollevano il quesito sulla legittimità di una modifica del piano formativo individuale in corso di realizzazione del rapporto di lavoro dal momento che, secondo il testo dell'art. 49 del D.Lgs. 276/03, esso si configura come elemento essenziale del contratto di apprendistato stipulato. A tal fine, la circolare n. 40/04 introduceva la possibilità di un piano formativo di dettaglio, come strumento in cui veniva articolato il percorso con riferimento ad un periodo temporale più breve, in modo da consentire eventuali modifiche in corso "d'opera". Si segnala, invece, che al momento nessun contratto collettivo ha introdotto un piano formativo di dettaglio.

Probabilmente per alcuni settori la definizione di profili formativi "a banda larga", ossia che fanno riferimento a gruppi più ampi di qualifiche omogenee, consentirebbe di ovviare alla necessità di modificare dopo qualche anno il piano formativo allegato al contratto di assunzione.

Le imprese che intendono avviare contratti di apprendistato professionalizzante in mancanza di una regolamentazione regionale si scontrano generalmente con la difficoltà di mettere a punto un modello da prendere a riferimento per l'elaborazione del piano formativo individuale. I contratti del comparto tessile affidano all'organismo bilaterale la predisposizione di un modello di PFI; invece hanno dato risposta a tale esigenza alcuni contratti (PMI del settore alimentare, Industrie chimiche e dell'Energia, Industria e PMI del cemento, Industrie e PMI

⁶⁵ Cfr. contratti per l'industria della gomma-plastica, industria e piccole e medie imprese metalmeccaniche.

del settore metalmeccanico), che hanno definito un *format* specifico. Il modello predisposto richiede:

- dati relativi al datore di lavoro;
- dati relativi all'apprendista, comprensivi delle precedenti esperienze formative e di lavoro e degli aspetti normativi relativi al contratto di apprendistato stipulato;
- contenuti della formazione formale, generalmente articolati in formazione trasversale e formazione professionalizzante, con la specifica delle modalità di erogazione della formazione;
- dati relativi al tutor aziendale.

Generalmente i contratti si limitano a ripetere che il piano formativo predisposto dall'impresa va allegato al contratto di assunzione secondo il dettato del D.Lgs. n. 276/03; alcuni contratti del comparto commercio hanno invece introdotto una procedura di ***rilascio di parere di conformità***.

Infatti, il contratto per i dipendenti da aziende del terziario distribuzione e servizi stabilisce che «*i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente bilaterale ... competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità*» (art. 21 ter). Tale parere è rilasciato in esito alla verifica non solo dei programmi di formazione indicati dall'azienda e dei contenuti del piano formativo, ma anche «*della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art. 21-bis*», ossia della percentuale minima di conferma dei lavoratori precedentemente assunti in apprendistato.

Pertanto, il rilascio del parere di conformità risulta essere una condizione preliminare all'assunzione, prescritta dalla contrattazione collettiva. L'ambito della verifica ai fini del rilascio del parere è molto vasto: oltre a verificare la coerenza del piano formativo individuale per assicurare il conseguimento degli obiettivi proposti, la Commissione presente presso gli Enti bilaterali verifica anche il rispetto di alcuni requisiti formali, quali il totale di apprendisti presenti in azienda rispetto al totale dei dipendenti, l'ammissibilità dell'inquadramento proposto per gli apprendisti da assumere, il rispetto della percentuale minima di conferma per i contratti venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti.

La procedura definita nell'ambito dei contratti prevede che, preventivamente all'assunzione, sia inoltrata apposita richiesta all'Ente bilaterale accompagnata dal piano formativo, che verrà esaminata nel termine di 15 giorni; decorso tale termine, vale il principio del silenzio assenso e l'impresa può procedere ad effettuare le assunzioni. Termini più ampi sono previsti nel caso di ricorso all'Ente bilaterale nazionale anziché territoriale da parte di aziende dislocate in più regioni.

La previsione della richiesta di un parere di conformità preventivo all'assunzione in apprendistato è al momento stata introdotta soltanto nei seguenti contratti collettivi che fanno capo al comparto del commercio:

- CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004, fra Confcommercio e Filcams-Cgil; Fisascat-Cisl; Uiltucs-Uil;
- CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004 fra Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - ANCC Coop; Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti - A.N.C.D. Conad; Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - Confcooperative; Associazione Italiana Cooperative di Consumo - A.G.C.I.; e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs - Uil;
- CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004 da Confe- sercenti e Filcams - Cgil; Fisascat - Cisl; Uiltucs - Uil;
- CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata rinnovato il 2 maggio 2006 tra Assvip, Anivp, Assvigilanza, Federvigilanza, Univ, Ancst-Legacoop, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Agci e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs - Uil.

La procedura è uguale in tutti e quattro i contratti, anche se, in mancanza dell'Ente Bilaterale, le imprese della distribuzione cooperativa presentano la richiesta ad un Comitato misto paritetico. Si tratta di una procedura non nuova per i settori indicati, che era già stata introdotta nell'ambito del precedente rinnovo contrattuale nel 1999, nonostante all'epoca fosse ancora vigente l'obbligo per tutte le imprese di ottenere specifica autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro per procedere all'assunzione di apprendisti.

La disciplina della **formazione formale** tracciata dai contratti collettivi è un ambito pluridimensionale, che assume caratterizzazioni anche molto diverse, ma spesso omogenee in una logica di comparto (inteso come categoria di articolazione dei contratti collettivi secondo la classificazione del CNEL). Infatti, nell'ambito della disciplina della formazione la contrattazione ha dettato norme di definizione del carattere "formale", di determinazione della durata, sulla realizzazione della formazione all'interno/esterno recuperando spesso il concetto di "capacità formativa" delle imprese, sull'articolazione dei contenuti, sulle metodologie di erogazione della formazione.

Molti contratti continuano a far riferimento agli aspetti formativi dell'apprendistato ricomprendendoli sotto il generico termine di «formazione», senza specifica sul carattere "formale" di tale formazione. Altri accordi firmati per lo più dopo gennaio 2006 - probabilmente sulla scia dell'intesa per l'industria metalmeccanica - propongono una **definizione di «formazione formale»**.

Il contratto per l'industria metalmeccanica recita: *«per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali»*; la stessa definizione si riscontra negli altri CCNL dello stesso comparto (per le piccole e medie imprese, per le imprese cooperative) e viene poi adottata nei contratti del settore Tessile-Abbigliamento e Moda (industria e pic-

cole e medie imprese) e Tessili vari. Alcuni elementi della definizione ritornano anche in altri contratti; ad esempio, il carattere strutturato e certificabile della formazione formale viene precisato anche dall'industria grafica e dal contratto per le aziende della carta e del cartone.

Per quanto riguarda la **durata** dell'impegno di formazione formale, generalmente ci si attesta sulla previsione minima fissata dal D.Lgs. 276/03. Un numero importante di contratti collettivi ripropone la riduzione della durata della formazione formale per gli apprendisti in possesso di titolo post-obbligo idoneo rispetto al lavoro svolto, meccanismo previsto solo dalla precedente disciplina dell'apprendistato relativa alla l. 196/97 e che risulta in contrasto con il nuovo testo normativo nazionale. Generalmente l'impegno formativo è ridotto a 80 ore annue, ma si riscontrano anche previsioni di 60 ore annue (ad esempio, contratto delle auto-scuole, scuole nautiche, ecc.) o di 40 ore annue in molti contratti del comparto tessile (lavanderie industriali, industrie delle calzature, ecc.).

Numericamente molto inferiori sono gli esempi di senso inverso, ossia di contratti collettivi che hanno stabilito una previsione di durata annua della formazione formale superiore al limite minimo posto dal D.Lgs. 276/03. Fra questi ci sono tutti contratti collettivi attualmente rinnovati del comparto meccanico (metalmeccanica: industria, piccole e medie imprese, cooperative; industrie per la lavorazione di prodotti orafi e argentieri) che hanno fissato un impegno formativo per il I anno pari a 160 ore e a 140 ore per il II anno, e l'accordo per le aziende di attività ferroviarie che ha previsto un impegno medio annuo di 150 ore di formazione.

L'elevamento della previsione fissata dal D.Lgs. 276/03 e generalmente confermata nelle regolamentazioni regionali chiama in causa la disponibilità delle Regioni a prevedere un'offerta di formazione pubblica differenziata e quindi più ampia. Infatti, è evidente che secondo il decreto legislativo citato la durata della formazione formale vada determinata nell'ambito delle regolamentazioni regionali, definite d'intesa con le parti sociali; tuttavia, l'analisi contenuta nel precedente capitolo 5 rivela che le stesse norme regionali sembrano prefigurare uno spazio per le determinazioni diverse da parte della contrattazione collettiva, che comunque non possono mai scendere sotto il limite delle 120 ore annue.

Sempre rispetto alla durata della formazione, pressoché tutti i contratti hanno invece confermato che il monte ore dell'impegno annuale va inteso come "media", fissando talora anche una durata minima al di sotto della quale comunque non si può scendere. Ad esempio il contratto per l'industria della carta e del cartone, nell'ambito della determinazione di un impegno di formazione formale di 120 ore medie annue, ha previsto un minimo annuo di 80 ore, mentre l'industria e le PMI del cemento hanno fissato un minimo annuo di 60 ore.

La ripartizione della formazione formale rispetto ai **luoghi di erogazione** è spesso generica; i primi contratti rinnovati subito dopo l'approvazione del D.Lgs. 276/03 generalmente riportano la formulazione del testo normativo, ossia la possibilità di realizzare la formazione formale all'interno o all'esterno dell'impresa, senza aggiungere alcuna specifica. Probabilmente sulla scia dell'apparizione delle

prime regolamentazioni regionali, progressivamente anche nei contratti collettivi viene introdotto il concetto di «capacità formativa dell'impresa» come criterio per determinare la possibilità di realizzare o meno la formazione formale all'interno. Tuttavia, la disciplina contrattuale rimane molto scarna su tale aspetto.

Il più comune "criterio" di ripartizione distingue le "materie" collegate alla realtà aziendale/professionale dalle altre: generalmente, mentre si dà per acquisita la possibilità per le imprese di erogare all'interno la formazione formale per quanto riguarda le prime, il requisito della «capacità formativa» viene tirato in ballo in relazione all'erogazione all'interno dell'impresa delle seconde (cfr. contratti per le cooperative agricole, industria alimentare, industria chimica, industria oreficeria e argenteria). In altri casi, il criterio di ripartizione per materia scompare e si attribuisce *tout court* la possibilità di realizzare la formazione formale all'interno sulla base del possesso dei requisiti di capacità formativa (cfr. aziende di telecomunicazioni, energia e petrolio, PMI gomma e plastica, industria e PMI tessile-abbigliamento e moda).

Quanto ai criteri di «capacità formativa», questi fanno generalmente riferimento alle stesse categorie individuate dall'analisi delle regolamentazioni regionali. Infatti, i requisiti richiesti sono i seguenti:

- presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze;
- tutor con competenze adeguate;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi da conseguire e alle dimensioni aziendali.

Nessun contratto ha ritenuto di precisare con indicatori di maggior dettaglio i requisiti che rendono «adeguate» le risorse umane disponibili o «idonei» i tutor aziendali; rispetto invece ai locali, i contratti del comparto meccanico hanno previsto che la formazione "teorica" - ossia una componente della formazione formale quantificata in 40 ore annue - venga realizzata in locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione, mentre una stessa previsione si riscontra nel contratto del settore Energia e Petrolio riferita all'intera formazione interna.

In molti contratti, soprattutto quelli riferiti alle imprese di dimensioni maggiori, i requisiti di capacità formativi possono essere presenti anche in altre sedi della stessa azienda o in altre strutture del gruppo presso le quali l'apprendista riceverà la formazione.

I contratti del comparto meccanica seguiti poi da tanti altri hanno elaborato un modello di dichiarazione di capacità formativa da parte dell'impresa, di cui va inviata copia anche alle Commissioni Paritetiche Territoriali. Inoltre, è stato predisposto un modello per l'attestazione della formazione formale erogata all'interno dell'impresa.

Rispetto alle **metodologie di erogazione** della formazione, si registra che in tutti i contratti collettivi esaminati è previsto che la formazione formale possa realizzarsi anche in affiancamento e tale previsione rappresenta certamente un elemento di forte discontinuità rispetto alle previsioni regionali. Infatti le regolamentazioni

regionali generalmente considerano l'affiancamento come una modalità di realizzazione della componente non formale di formazione, come risulta anche dall'accordo sull'apprendistato raggiunto in sede di Conferenza dei Presidenti delle Regioni e Province Autonome il 9/2/2006.

Generalmente i contratti non si esprimono sulla formazione realizzata all'esterno, ma tendono a valorizzare le possibilità offerte dalla normativa di realizzare la formazione all'interno delle imprese. Una eccezione è rappresentata da alcuni contratti dell'edilizia, che hanno valorizzato la disponibilità delle scuole edili prevedendo che, di norma, la formazione formale sia erogata presso tali strutture. Altri contratti hanno invece previsto la possibilità di affidare agli organismi bilaterali il ruolo di erogatori della formazione formale (es.: farmacie private, ombrelli, industria delle calzature).

Infine, per quanto riguarda la figura del *tutor aziendale*, le previsioni contrattuali rimandano tutte alla disciplina dettata dal D.M. 22/2000 e molto pochi sono gli elementi aggiuntivi rispetto al testo ministeriale.

I contratti del comparto Meccanica definiscono un impegno formativo per il tutor di 12 ore, superando quindi la previsione del decreto pari a 8 ore; inoltre, tali contratti specificano che il tutor partecipa alla definizione del piano formativo dell'apprendista e attesta l'attività formativa svolta all'interno dell'impresa sulla base di un modello allegato. Nell'ambito del comparto della chimica, il contratto per l'industria prevede un ruolo strategico dell'Organismo Bilaterale anche in relazione alla figura del tutor aziendale. Infatti, esso deve emanare indicazioni in relazione alle competenze e alla formazione adeguate ed ha il compito di erogare direttamente la formazione di 8 ore. Nella previsione contrattuale, l'intervento formativo potrà essere differenziato in relazione alla tipologia di contratto di apprendistato e alle caratteristiche dei lavoratori da seguire. Inoltre, l'Organismo Bilaterale definirà delle linee guida anche per la realizzazione della formazione all'interno e all'esterno dell'azienda. Nell'ambito del comparto edile, i contratti dell'industria, piccola e media impresa e cooperative di costruzione affidano alle scuole edili anche la formazione dei tutor, oltre quella degli apprendisti.

L'ultimo elemento da sottolineare presente nella contrattazione collettiva nell'ambito della disciplina dell'apprendistato professionalizzante riguarda l'introduzione di una clausola che consente alle imprese di assumere nuovi apprendisti solo se si è proceduto alla **trasformazione di una percentuale minima di apprendisti** assunti in precedenza. Tale previsione non esiste nella normativa nazionale sull'apprendistato, mentre era codificata in relazione ai contratti di formazione e lavoro. Nell'ambito della contrattazione, tale clausola si è diffusa al momento in alcuni comparti: nel commercio e nella meccanica, oltre che in qualche contratto dell'edilizia (Cemento e Lapedei) e delle aziende di servizi (imprese di telecomunicazione). La previsione più largamente utilizzata nei contratti richiede che l'impresa abbia trasformato almeno il 70% dei contratti di apprendistato giunti a scadenza nei 24

mesi precedenti. Sono contemplate possibilità di deroga sulla falsariga della precedente normativa per i contratti di formazione e lavoro.

Sia la percentuale minima di conferma, che il periodo precedente rispetto al quale tale percentuale va calcolata, subiscono modificazioni nell'ambito di alcuni contratti. Ad esempio, nell'edilizia i due contratti dell'industria del cemento e dei lapidei richiedono una conferma del 51% degli apprendisti che abbiano completato il contratto nei 12 mesi precedenti; nell'ambito del comparto del commercio, il contratto per le palestre e gli impianti sportivi richiede la conferma del 50% dei contratti scaduti nei 24 mesi precedenti, mentre il contratto per la vigilanza privata porta la percentuale di conferma al 75% con un riferimento allo stesso intervallo dei 24 mesi precedenti. Nell'ambito di quest'ultimo contratto collettivo si segnala anche la presenza di una clausola restrittiva rispetto alla previsione del D.Lgs. 276/03 sul numero massimo di apprendisti che si possono assumere; infatti, la quota di apprendisti può arrivare al più al 15% del personale assunto a tempo indeterminato.

parte seconda
schede regionali

Le seguenti schede regionali sono state elaborate principalmente sulla base dei rapporti di monitoraggio predisposti dalle Regioni. Le informazioni dedicate al processo di regolamentazione del decreto legislativo n. 276/03 sono state spesso integrate dall'Isfol, sulla base delle informazioni disponibili attraverso l'analisi degli atti legislativi e amministrativi regionali; le indicazioni relative alla sperimentazione sull'apprendistato "alto" sono state arricchite con informazioni acquisite nel corso di ulteriori attività di monitoraggio. Le altre parti di ogni scheda, ossia le informazioni sul sistema di formazione per l'apprendistato e i dati quantitativi, derivano direttamente dai rapporti predisposti dalle Regioni.

REGIONE PIEMONTE

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/03

In data 26 gennaio 2007 è stata approvata la legge regionale n. 2 per la disciplina generale del sistema di apprendistato in Piemonte e sarà definito nei prossimi mesi il relativo Regolamento attuativo.

In particolare, per l'apprendistato professionalizzante la legge contiene una definizione di formazione formale e stabilisce che essa debba essere erogata all'esterno dell'impresa, presso istituzioni scolastiche e formative, università e strutture formative accreditate; altresì la formazione può essere svolta all'interno delle imprese con capacità formativa e cioè in possesso dei seguenti requisiti: formatori con competenze adeguate; tutori aziendali in possesso dei requisiti definiti nella legge; luoghi, macchinari ed attrezzature adeguati al profilo formativo di riferimento. L'impresa è tenuta a produrre esiti verificabili e certificabili in relazione all'attività formativa svolta. Il finanziamento della formazione esterna è a carico della Regione nei limiti delle risorse stanziare, a condizione che l'azienda applichi il ccnl stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative.

La legge definisce i ruoli dei vari soggetti nella definizione degli aspetti formativi dell'apprendistato. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, la Giunta regionale ha il compito di regolamentare i profili formativi e di definire tutti gli aspetti relativi alla formazione formale; alla Regione e alle Province è affidata l'attività di vigilanza e controllo, di monitoraggio e valutazione dell'apprendistato, dei sistemi informativi, della definizione di criteri e modalità per il finanziamento della formazione, della predisposizione di materiali didattici, modelli, strumenti e metodologie per la formazione di tutor e docenti degli enti di formazione accreditati e dei tutor aziendali. L'Agenzia Piemonte Lavoro ha il ruolo di monitorare l'apprendistato sul territorio regionale e realizzare appositi rapporti periodici, in collaborazione con l'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro.

In riferimento all'apprendistato relativo all'espletamento del diritto-dovere all'istruzione, denominato "contratto di apprendistato per giovani fino ai 18 anni", la legge stabilisce che le qualifiche professionali, rilasciate in coerenza con il repertorio delle professioni, e le competenze certificate costituiscano crediti formativi

da riconoscere per il proseguimento o il passaggio fra i sistemi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

La Regione promuove inoltre l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e ne definisce la durata sulla base dei risultati delle sperimentazioni, in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Il sistema di formazione per l'apprendistato piemontese è articolato su un modello definito nel 2001 e orientato alla programmazione di un'offerta di formazione esterna, come definita dalla l. 196/97. La Regione Piemonte emana annualmente un "Atto di indirizzo", rivolto alla Province, che consente la successiva stesura dei bandi provinciali attraverso i quali si raccolgono le candidature degli enti formativi accreditati. Successivamente, viene approvato il catalogo dell'offerta formativa. Tale catalogo viene inviato dalla Provincia alle imprese nel momento in cui queste avviano le procedure di assunzione e rappresenta l'offerta formativa formale; l'azienda ha quindi 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, che permettono di modulare e personalizzare il percorso formativo.

Nell'ultima revisione dell'atto di indirizzo regionale si sono inseriti elementi di premialità e penalità rivolti alle strutture formative, al fine di far emergere, da una parte, le situazioni ottimali di articolazione dell'offerta formativa e, dall'altra, di rilevare e sanzionare le criticità degli operatori che non assolvono tempestivamente all'impegno formativo assunto con le imprese.

Vengono considerati elementi di premialità:

- 1 l'utilizzo di laboratori;
- 2 il conseguimento totale o parziale della patente informatica ECDL o equivalente;
- 3 l'individuazione della figura del tutore formativo per le attività di formazione per apprendisti in obbligo formativo;
- 4 la capacità di attivare corsi e progetti formativi per il totale degli apprendisti prescritti nel periodo di riferimento.

La certificazione delle attività formative avviene attraverso il rilascio, da parte delle Province, di un attestato di frequenza e profitto, che sintetizza gli esiti conseguiti nell'intero percorso formativo, mentre le agenzie formative certificano il conseguimento degli obiettivi del modulo formativo (e delle unità formative per le annualità intermedie).

Mediante la progettazione in formato elettronico del piano formativo individuale nel sistema "Collegamenti.org", che riprende i profili formativi standard regiona-

li, sarà possibile monitorare e certificare, nel corso degli anni di apprendistato, le competenze e il livello di qualifica acquisito al termine del percorso. Il sistema Sinfod.net garantirà la continuità di tale processo e si occuperà di produrre gli allegati alla certificazione attestanti gli esiti della valutazione.

Prosegue il lavoro di monitoraggio dei flussi di apprendistato regionale svolto dall'Agenda Piemonte Lavoro. A ciò si affianca il lavoro, svolto da alcune amministrazioni provinciali, di analisi del processo formativo degli apprendisti, di recente allargato anche alla fascia 15-18 anni. Infine, le Province hanno avviato le azioni di monitoraggio sulla capacità formativa delle agenzie formative e sulla qualità della formazione degli apprendisti; gli esiti di tale attività vengono registrati nel sistema informativo regionale.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

I primi dati relativi al 2005 indicano un calo nelle assunzioni di apprendisti minori rispetto al 2004.

In bandi emessi dalle amministrazioni provinciali prevedono corsi strutturati di 240 ore destinati specificatamente a questa utenza; la richiesta di attivazione di tali percorsi è informatizzata e prevede corsi di 120 ore e moduli aggiunti per le restanti 120 ore. Le agenzie formative si occupano dell'elaborazione dei materiali didattici. In alcune zone del territorio sono in atto azioni di regolazione didattica finalizzate all'omogeneizzazione della formazione nei settori/comparti a maggiore richiesta di apprendisti, anche minorenni.

Nel disegno di legge si stabilisce una durata media annua della formazione per minori pari a 240 ore. Tale attività formativa deve essere erogata dagli enti accreditati ed articolata sulla base del livello di formazione in possesso dell'apprendista. In base ai crediti formativi posseduti dal giovane, la Giunta regionale definisce con proprio atto i criteri per la riduzione della durata del contratto.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

Il protocollo d'intesa sottoscritto nel corso del 2004 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dalla Regione Piemonte è finalizzato alla realizzazione di due azioni complementari: sperimentazione di percorsi formativi basati sull'adozione di metodologie di alternanza formativa fortemente integrate; azioni di sistema dedicate da un lato alla sensibilizzazione/informazione/formazione dei vari soggetti coinvolti nelle attività di orientamento e realizzazione dei percorsi formativi e dall'altro alla promozione presso i destinatari finali dell'apprendistato quale strumento che favorisce anche il conseguimento di titoli di scuola media superiore. La Regione ha successivamente emanato l'atto di indirizzo per la realizzazione delle sperimentazioni ed un bando pubblico per la presentazione dei progetti in esito al quale sono stati approvati 8 master universitari di primo livello, 2 master universitari di secondo livello e un progetto di inserimento in un corso di laurea specialistica.

I progetti approvati sono i seguenti:

- Master di primo livello in ingegneria sistemistica aerospaziale e avionica;

- Master di primo livello in tecniche e metodologie per la generazione di forme complesse;
- Master di secondo livello in product lifecycle management;
- Master di primo livello in sistemi embedded;
- Master di secondo livello in propulsori diesel innovativi;
- Master di primo livello in gestione delle imprese socio-sanitarie;
- Master di primo livello in tecniche di comunicazione e gestione delle risorse umane;
- Master di primo livello in televisione digitale terrestre: tecnologie e scenari applicativi;
- Master di primo livello in information system integration and auditing;
- Master di primo livello in processi aziendali;
- Laurea specialistica in sistemi dell'informazione e reti di comunicazione.

I percorsi hanno preso avvio fra il 2005 ed il 2006 ed hanno coinvolto circa 170 apprendisti. Nel 2006 è stata anche avviata l'azione di sistema volta all'informazione/promozione dell'apprendistato prevista nel Protocollo con il Ministero del lavoro. Alla fine del 2006 è stato emanato un nuovo bando con risorse residue del Ministero del lavoro e risorse regionali del POR, in esito al quale sono stati finanziati quattro percorsi di Master universitari di I livello e due di II livello. L'erogazione della nuova offerta formativa è stata articolata in due fasi: la prima dovrà concludersi entro giugno 2008, mentre la seconda proseguirà fino al primo semestre 2009.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	55.714
- di cui maschi	31.414
- di cui femmine	24.300

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	55.573
- di cui maschi	31.321
- di cui femmine	24.252

Composizione per età

Totale 15-17enni	9.680
- di cui 15enni	1.700
- di cui 16enni	3.384
- di cui 17enni	4.596
Totale 18-21enni	29.352
Totale 22-24enni	13.282

Totale 25 anni e oltre	3.259
------------------------	-------

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	1.477
Licenza media	18.472
Qualifica professionale	2.825
Diploma di scuola secondaria superiore	8.484
Laurea o Diploma di laurea	313
Non dichiarato	24.002

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	3.329
Numero di apprendisti iscritti	36.068
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	35.266

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	1.400
Numero di apprendisti da coinvolgere	28.000

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex l.196/97 riservati realizzati	65
Numero di apprendisti iscritti ai corsi/percorsi riservati	484
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	483
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	743
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	742
Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	37
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	484
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	483

C) Apprendisti con contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	141
- di cui maschi	93
- di cui femmine	48

Composizione per età

Totale 22-24enni	33
Totale 25 anni e oltre	108

Composizione per titolo di studio

Laurea o Diploma di laurea	141
----------------------------	-----

D) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	335
Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	24.000

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	150
Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	18.000

E) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	28.360.569,64
Risorse impegnate per le attività collegate	1.450.000,00
Totale risorse impegnate	29.810.569,64
- di cui risorse proprie	3.125.155,36
- di cui risorse nazionali	28.825.414,28
- di cui risorse del POR	2.860.000,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	27.210.569,64

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	8.875.953,13
Totale risorse spese	8.875.953,13
- di cui risorse proprie	307.904,31
- di cui risorse nazionali	301.051,15
- di cui risorse del POR	8.266.961,67
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	8.875.953,13

REGIONE VALLE D'AOSTA

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

Con deliberazione n. 2526/2005, la Giunta regionale ha recepito il Protocollo d'intesa per la regolamentazione transitoria dell'apprendistato professionalizzante, siglato il 24 giugno 2005. Con successiva deliberazione di Giunta regionale n. 4574/2005 sono stati approvati gli strumenti, le procedure e le attività per l'attuazione del Protocollo di intesa, definendo quindi un modello operativo relativo alle attività di formazione formale e non formale.

Gli atti stabiliscono quali caratteristiche debbano avere i soggetti erogatori di formazione formale esterna e le modalità di erogazione della formazione formale interna da parte delle imprese con capacità formativa interna. In particolare, la formazione formale esterna può essere erogata:

- da organismi di formazione accreditati nella tipologia "Formazione continua e permanente" ed inseriti nel "Catalogo regionale dei fornitori di attività e servizi relativi alla formazione formale nell'ambito dei contratti di apprendistato" a seguito di apposito avviso pubblico;
- da soggetti non accreditati mediante delega autorizzata da parte della Regione, solo in relazione ad obiettivi importanti non conseguibili ricorrendo a soggetti accreditati e solo per il trasferimento di competenze tecnico professionali; per le competenze di base e trasversali vi si può ricorrere solo a partire dalla terza annualità;
- all'interno delle imprese con capacità formativa, solo in relazione alle competenze tecnico professionali e con il supporto dell'agenzia formativa accreditata per la gestione/supervisione del piano di formazione individuale.

I requisiti per l'attestazione della capacità formativa interna dell'impresa sono: presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, locali idonei in riferimento agli obiettivi formativi da raggiungere, tutor aziendale con caratteristiche adeguate. Nel caso di impresa con capacità formativa interna, si prevede che la formazione obbligatoria per il tutor aziendale di 12 ore venga integrata con ulteriori 20 ore formative.

La formazione deve articolarsi sulla base del piano formativo individuale e del piano formativo individuale di dettaglio. Quest'ultimo va compilato ogni anno dall'impresa con il supporto di un'agenzia formativa accreditata, scelta fra quelle inserite nel catalogo regionale. L'autodichiarazione di capacità formativa interna deve essere fatta dall'impresa all'interno del piano formativo individuale di dettaglio, che va inoltrato all'Ufficio formazione apprendistato della Regione entro 30 giorni dall'assunzione. La verifica di coerenza del piano formativo individuale di dettaglio con il profilo formativo di riferimento viene effettuata dalla Regione.

L'impresa, in accordo con l'agenzia formativa incaricata della gestione/supervisione, può richiedere in qualsiasi momento variazioni al piano formativo di dettaglio. Infine, viene ricostituito il Comitato di pilotaggio per l'apprendistato con il compito di supportare la Regione nella realizzazione delle azioni relative all'apprendistato stesso.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

La Regione ha definito (DGR n. 4574/2005) il repertorio dei profili professionali e formativi per l'apprendistato. Al momento il repertorio contiene 50 profili professionali che aggregano circa 270 qualifiche. I profili formativi contenuti nel repertorio dovranno essere progressivamente implementati con aggiornamenti sugli stessi ed incrementati con l'inserimento di nuovi.

Il repertorio si struttura su tre livelli, a partire da una classificazione in 5 macro-gruppi: edilizia e territorio/legno e arredamento; alimentari, commercio e altre attività; impiantistica e meccanica; turismo e servizi di animazione; funzioni di supporto (servizi amministrativi, creditizi, finanziari ecc.). Ogni macro-gruppo contiene alcune aree professionali, per un totale di 18 aree, che a loro volta si strutturano in complessivi 50 profili professionali.

Il repertorio dei profili professionali costituisce uno standard minimo di riferimento per la predisposizione del piano formativo individuale di dettaglio in relazione agli obiettivi di inserimento e sviluppo professionale dell'apprendista.

Per fornire indicazioni ai fini della predisposizione del piano formativo di dettaglio e di costituire un insieme di opzioni formative per la formazione esterna, la Regione ha elaborato un catalogo dell'offerta formativa per l'apprendistato. Il catalogo contiene più di 80 unità formative distinte fra unità di base e trasversali e unità tecnico professionali. Le unità formative di base e trasversali sono distinte su due livelli, iniziale ed avanzato, da scegliere sulla base delle caratteristiche contrattuali e individuali dell'apprendista. Le unità formative tecnico professionali si articolano invece in unità formative riferite al macro-gruppo professionale, all'area professionale, al profilo professionale; le competenze tecnico professionali si suddividono in settoriali e specialistiche.

La durata di ogni unità formativa è definita nel seguente modo:

- unità formativa sulle competenze base e trasversali: prime due annualità minimo 35% del totale annuo; annualità successive minimo 15% totale annuo;

- unità formativa sulle competenze tecnico professionali settoriali: per tutte le annualità minimo 30% del totale annuo;
- unità formativa sulle competenze tecnico professionali specialistiche: prime due annualità minimo 35% del totale annuo; annualità successive minimo 55% totale annuo.

Al momento della definizione del piano annuale di formazione, l'impresa e l'agenzia formativa potranno comporre il percorso formativo scegliendo tra le opzioni presenti nel catalogo, in relazione ai tre blocchi modulari previsti dal piano formativo di dettaglio: competenze di base e trasversali; competenze tecnico professionali settoriali; competenze tecnico professionali specialistiche. Qualora il profilo formativo richieda scelte formative alternative, deve essere fatta specifica proposta di unità formative aggiuntive, che dovranno essere progettate ad hoc e approvate dall'amministrazione regionale; tali unità potranno poi essere inserite nel catalogo.

La formazione per apprendisti sulla base del catalogo regionale, definita in "regime ordinario" coinvolge tutti gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e gli apprendisti assunti dal 1 aprile 2005 con normativa precedente.

Per quanto concerne il monitoraggio delle attività formative, la normativa regionale prevede, sia per le imprese che realizzano l'intera formazione all'esterno sia per quelle con capacità formativa, almeno un incontro formale di impresa e agenzia formativa accreditata per la verifica dello stato di avanzamento del piano formativo individuale annuale. Gli esiti di tale attività dovranno essere inviati dall'agenzia formativa all'ufficio competente della Regione entro i 15 giorni successivi all'incontro.

Con DGR n. 1046 del 13 aprile 2006 è stata inoltre attivata una sperimentazione mirata. La sperimentazione è aperta ad un massimo di 25 imprese medio-grandi in possesso di capacità formativa formale. La Regione intende sperimentare la possibilità di consentire ad alcune imprese di svolgere internamente l'intero ammontare della formazione formale relativa alle competenze tecnico professionali ed, in casi particolari, delle competenze di base e trasversali. Gli oneri per la formazione formale interna sono a carico dell'impresa.

È prevista la possibilità per le imprese che prendono parte alla sperimentazione di svolgere internamente la formazione dei tutor aziendali qualora siano in possesso di risorse professionali adeguate e decidano di prendere parte a specifiche azioni organizzate dall'amministrazione regionale per la formazione dei tutor aziendale.

La Regione ha definito il sistema di certificazione delle attività formative prevedendo due tipologie di documenti: l'attestazione dell'effettiva partecipazione/frequenza dell'apprendista alla formazione formale, rilasciata dall'agenzia formativa solo in seguito alla frequenza minima dell'80% del monte ore formazione; l'attestazione delle competenze acquisite, elaborata congiuntamente da impresa e

agenzia formativa accreditata previa verifica dell'effettiva acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze previste nel piano formativo di dettaglio.

Per quanto riguarda le azioni di sistema, la Regione prevede l'attivazione di azioni di assistenza tecnica per l'implementazione della sperimentazione e la capitalizzazione dei risultati ai fini della definitiva messa a regime dell'apprendistato.

Nel corso del 2006 sono stati messi a punto il sistema informativo e le procedure operative necessari all'attivazione dei dispositivi relativi alla definizione dei piani formativi individuali. Inoltre sono state avviate attività di informazione e divulgazione.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	2.163
- di cui maschi	1.322
- di cui femmine	841

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:

- di cui maschi	1.322
- di cui femmine	841

Composizione per età

Totale 15-17enni	114
- di cui 15enni	0
- di cui 16enni	31
- di cui 17enni	83
Totale 18-21enni	881
Totale 22-24enni	712
Totale 25 anni e oltre	453

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	52
Licenza media	351
Qualifica professionale	32
Diploma di scuola secondaria superiore	293
Laurea o Diploma di laurea	14
Non dichiarato	1.421

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero di apprendisti da coinvolgere	1.000
--------------------------------------	-------

C) Formazione per gli operatori

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	30
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata ore	12
Numero interventi	20
Numero tutor coinvolti	500

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	0
Risorse impegnate per le attività collegate	64.500,00
Totale risorse impegnate	64.500,00
- di cui risorse nazionali	64.500,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	229.620,00
Risorse spese per le attività collegate	0

REGIONE LOMBARDIA

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

La legge sul mercato del lavoro in Lombardia (l. 22 del 28 settembre 2006) all'art. 20 assegna alla Giunta regionale il compito di regolamentare i profili formativi per l'apprendistato, di stabilire le modalità di certificazione delle competenze e dei crediti conseguiti, di individuare i requisiti che deve possedere il tutor e la formazione formale (interna ed esterna). La Giunta definisce tali aspetti nell'ambito delle indicazioni per l'offerta del sistema educativo regionale.

In precedenza, in attesa che la legge sul lavoro venisse approvata, la Regione Lombardia aveva avviato tre sperimentazioni sull'apprendistato professionalizzante rivolte alle aziende del settore terziario che applicano i contratti sottoscritti da: confcommercio, confesercenti, cooperative. Le linee di indirizzo regionali regolano le parti procedurali e gestionali, fra cui il piano formativo individuale, la durata del contratto, gli obiettivi formativi, i soggetti erogatori, la formazione del tutor, la tipologia dei progetti, mentre il ruolo dei diversi soggetti territoriali nelle sperimentazioni è delineato nei protocolli di intesa siglati dalla Regione.

In particolare, nell'ambito delle sperimentazioni è richiesta alle aziende la trasmissione alla Regione delle dichiarazioni relative alla capacità formativa delle aziende; gli enti bilaterali esprimono il parere di conformità rispetto al piano formativo individuale e segnalano al Gruppo tecnico costituito presso la Regione eventuali nuovi profili non contemplati nel protocollo.

In un secondo tempo la Regione ha validato una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore creditizio e finanziario. Con l'accordo firmato con le parti sociali il 23 giugno 2005 è stata acquisita la disciplina dell'apprendistato professionalizzato prevista dal CCNL di settore. L'Agenzia regionale per il lavoro è stata incaricata di monitorare i risultati della sperimentazione ai fini della predisposizione della normativa regionale in materia. In accordo con l'ente bilaterale l'agenzia sta predisponendo un rapporto che, a partire dal monitoraggio finale della sperimentazione, consentirà la messa a punto dei profili procedurali finalizzati alla definizione di modalità di verifica, riconoscimento e certificazione del percorso formativo seguito dai singoli apprendisti coinvolti in tale esperienza.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Il modello formativo della Regione Lombardia prevede la delega alle Province in materia di programmazione e gestione delle attività formative per apprendisti. A partire dalle linee guida emanate dalla Regione, le Province programmano le attività formative attraverso tre differenti tipologie di azioni:

- 1 tipologia a modello corsuale: si tratta di una modalità di intervento riservata ad apprendisti con profili omogenei e coerenti tra loro;
- 2 tipologia a modello modulare a catalogo: tale tipologia di intervento prevede di solito un modulo obbligatorio di 48 ore sui contenuti trasversali, più 72 ore di formazione suddivise in moduli tecnico-professionali settoriali da scegliere in base al comparto di provenienza dell'apprendista. I contenuti dei vari moduli sono stati definiti attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali;
- 3 tipologia dei Progetti Quadro: si tratta di progetti intersettoriali e interzonali, che prevedono una serie articolata e mista di iniziative corsuali o modulari volte a garantire un'offerta formativa capillare su tutto il territorio.

Il modello organizzativo e didattico relativo alla formazione esterna per apprendisti è solitamente quello del progetto quadro e/o dell'erogazione di moduli a catalogo; meno frequente risulta l'utilizzo di percorsi corsuali come unica linea di intervento, a causa della difficoltà che ne deriva di adattare l'offerta all'evoluzione della domanda di formazione.

Accanto alle attività formative per apprendisti, le Province hanno a disposizione una quota per le azioni di sistema, che utilizzano, tra l'altro, per realizzare interventi formativi per tutor aziendali e operatori del sistema.

La gestione del sistema informativo si avvale di un sito gestionale interprovinciale, frutto del lavoro congiunto delle province lombarde; tale strumento si è rivelato fondamentale, oltre che per la gestione delle attività formative, anche per il miglioramento delle procedure di ricerca dei dati relativi alla popolazione degli apprendisti, al fabbisogno formativo e al monitoraggio quantitativo dell'offerta formativa erogata. Dal febbraio 2006 è attivo il progetto SINTESI che prevede di adottare un modello unificato per la gestione delle assunzioni/cessazioni e variazioni degli apprendisti attraverso la banca dati dei centri per l'impiego.

Rispetto alle attività di monitoraggio, le Province si avvalgono di varie metodologie, come ad esempio strumenti di valutazione da compilare a cura dei soggetti coinvolti nell'attività di apprendistato (Pavia), elaborazione di questionari di customer satisfaction per aziende e corsisti (Bergamo), elaborazione dei dati di customer satisfaction forniti dagli enti di formazione, interviste telefoniche ai tutor aziendali, analisi delle attività formative realizzate, relazioni qualitative di fine corso elaborate dagli enti formativi ecc (Varese).

Per la certificazione delle attività formative è stato predisposto dalle Province un modello di dichiarazione del percorso frequentato, rilasciato dall'ente formativo,

nel quale sono indicate le ore frequentate; un certificato di assolvimento, predisposto dalla Regione, viene consegnato agli apprendisti che hanno frequentato almeno l'80% del monte ore contrattualmente previsto; alcune province hanno previsto inoltre il rilascio di una dichiarazione di profitto.

È in fase di introduzione sperimentale il libretto formativo. Tale sperimentazione riguarderà solo alcune Province e si svolgerà con modalità territoriali differenti nel corso del 2006. Al termine di tale esperienza si potrà avviare la diffusione e la messa a regime di tale strumento.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Nella Regione Lombardia le azioni per gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione fanno parte di una linea di intervento distinta: la Regione individua una quota di risorse riservate all'offerta di formazione per gli apprendisti minori e la ripartisce fra le Province; queste, poi, programmano l'offerta formativa esclusiva per i giovani in diritto-dovere.

La programmazione delle attività formative si basa sui tre modelli organizzativi e didattici regionali: progetto quadro, percorsi corsuali, moduli a catalogo.

Nella programmazione dell'offerta per i minori, in considerazione dell'età dei ragazzi e delle problematiche di disagio che spesso li caratterizzano, si predilige il modello di intervento corsuale, articolato su 240 ore annue di formazione (Cremona, Varese, Bergamo, Mantova). Per venire incontro alle esigenze di flessibilità, generalmente l'intervento corsuale è realizzato all'interno di progetti quadro (Pavia, Como, Brescia, Milano).

Poche Province optano invece per la formazione modulare a catalogo (Sondrio, Lecco). In quest'ultimo caso la struttura del corso prevede di solito un modulo trasversale intersettoriale di 168 ore (con contenuti di base e trasversali) e uno o più moduli macro-settoriali con contenuti professionali di 72 ore da scegliere sulla base del comparto di provenienza dell'apprendista.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

In seguito alla stipula del protocollo d'intesa tra il Ministero del lavoro e la regione (03.11.2004), sono state messe in campo due tipologie di azioni:

- progettazione e realizzazione di percorsi formativi di alta formazione in apprendistato rivolti ad almeno 150 giovani (compresi tra i 18 e i 29 anni) assunti in apprendistato presso aziende operanti in Lombardia;
- azione di sistema dedicata alla definizione dei profili formativi relativi ai percorsi di alta formazione ed alla diffusione delle buone prassi elaborate e sperimentate tra le imprese e le istituzioni formative, al fine di promuovere il ricorso al contratto di apprendistato per l'assunzione di giovani in posizioni o attività di particolare interesse per le aziende.

Nell'ambito della prima azione sono stati approvati dodici progetti che si suddividono in sette percorsi di IFTS e cinque master di I e II livello:

- Master universitario in Risorse Umane e Organizzazione: (Università Cattolica del Sacro Cuore);
- Tecnico superiore per l'automazione industriale: specializzazione in gestione dei Sistemi Meccatronici (Associazione sistemi formativi aziendali dell'unione industriale di Bergamo);
- Tecnico superiore per lo sviluppo del software (Istituto Rizzoli per l'insegnamento delle arti grafiche);
- Tecnico superiore per la contabilità e i sistemi informativi di controllo gestione (Istituto formazione studi e documentazione Luigi Gatti);
- Tecnico superiore per l'amministrazione economica-finanziaria e contabilità applicata (Zetaform);
- Tecnico superiore per le applicazioni informatiche (Centro formazione professionale - CFP Canossa); l'ATS attuatrice del progetto ha rinunciato in quanto l'azienda individuata non ha confermato le assunzioni previste;
- Progetto quadro per la costituzione di un polo di alta formazione in apprendistato per la sperimentazione di percorsi IFTS nell'ambito amministrativo-contabile e marketing-commerciale (Università degli studi di Milano Bicocca);
- Architetture software orientate ai servizi (Consorzio per la ricerca e la formazione in ingegneria dell'informazione - CEFRIEL);
- Master universitario in gestione aziendale (Consorzio per l'innovazione nella gestione delle imprese e della pubblica amministrazione - MIP);
- Tecnici della diagnosi e conservazione delle opere lignee - Sperimentazione della tecnologia Mi.Sy.A. - Microwaves System for Art (DOOR SCARL);
- Gestione dei progetti di internazionalizzazione produttiva (Università degli studi di Brescia);
- Master universitario in Management, comunicazione e sviluppo con tecnologie ICT (Università degli studi di Milano).

Il numero di apprendisti coinvolti è pari a 87 soggetti per i percorsi in IFTS e 100 per i master universitari, mentre dovrebbero essere 59 i tutor formati per la prima tipologia di progetti e 50 per la seconda.

Nel mese di novembre 2006 si è concordato di avviare una seconda fase di sperimentazione di percorsi di alta formazione in apprendistato a valere su risorse residue del PON e su finanziamenti disponibili del POR. Sono stati quindi emanati due bandi: uno per la ri-edizione di alcuni master universitari già approvati in seguito al primo avviso; un altro per la realizzazione di ulteriori master e percorsi di alta specializzazione post-diploma e di perfezionamento scientifico da realizzarsi comunque nell'ambito di contratti di apprendistato ex art. 50 del D.Lgs. n. 276/03.

In esito alle procedure di valutazione risultano al momento finanziati due percorsi di alta formazione post-diploma e tre master universitari di I livello di nuova progettazione, oltre a un percorso IFTS, tre ri-edizioni del master in gestione aziendale e una del master in gestione delle risorse umane e organizzazione.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	121.722
- di cui maschi	67.351
- di cui femmine	54.371

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	121.722
- di cui maschi	67.351
- di cui femmine	54.371

Composizione per età

Totale 15-17enni	5.780
- di cui 15enni	383
- di cui 16enni	1.642
- di cui 17enni	3.754
Totale 18-21enni	46.632
Totale 22-24enni	41.906
Totale 25 anni e oltre	3.259

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	1.477
Licenza media	18.472
Qualifica professionale	2.825
Diploma di scuola secondaria superiore	8.484
Laurea o Diploma di laurea	313
Non dichiarato	24.002

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	1.138
Numero di apprendisti iscritti	15.954
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	12.028

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006⁶⁶:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	577
Numero di apprendisti da coinvolgere	7.749

66 Dato parziale.

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex l.196/97 riservati realizzati	27
Numero di apprendisti iscritti ai corsi/percorsi riservati	447
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	309
Numero di corsi/percorsi di moduli aggiuntivi realizzati	9
Numero apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di moduli aggiuntivi	104
Numero apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di moduli aggiuntivi	74
Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	57
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	807
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	598

Certificazione delle competenze di base dei moduli aggiuntivi per apprendisti in obbligo formativo conseguite nel 2005

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze in lingua italiana:	319
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	53
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	266
Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze matematiche:	323
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	79
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	244

C) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	46
Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	4.683
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata (ore)	2
Numero interventi	3
Numero tutor coinvolti	24

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	26
Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	1.373
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata ore	12
Numero interventi	10
Numero tutor coinvolti	200

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	6.855.825,99
Risorse impegnate per le attività collegate	1.154.239,79
Totale risorse impegnate	8.010.065,78
- di cui risorse proprie	655.565,40
- di cui risorse nazionali	160.755,76
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	9.740.397,16

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	5.979.556,34
Risorse spese per le attività collegate	5.020.431,94
Totale risorse spese	9.293.241,19
- di cui risorse proprie	67.983,21
- di cui risorse nazionali	331.400,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	11.511.669,68

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/03

Il 20 marzo 2006 è stata approvata la legge provinciale n. 2 sull'ordinamento dell'apprendistato. La legge provinciale prevede una regolamentazione dell'apprendistato che si discosta in parte da quanto previsto nel D.Lgs. n. 276/03. Infatti, la legge provinciale individua tre tipologie di apprendistato finalizzate al conseguimento:

- a di una qualifica professionale, che comporta anche l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b di una qualifica professionale, una qualifica integrativa o una specializzazione a seguito di una formazione iniziale certificata;
- c di un diploma di scuola media superiore, universitario oppure di formazione tecnica superiore.

Pertanto, la distinzione fra le tre tipologie di apprendistato nella legge provinciale si basa sul titolo acquisibile al termine del contratto. Conseguentemente, la legge provinciale stabilisce che il repertorio delle attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato venga articolato in tre sezioni, corrispondenti alle tre diverse tipologie di qualifiche. Per ogni professione verrà stabilito un ordinamento formativo che comprenderà: la descrizione del profilo professionale, i requisiti di accesso, la durata dell'apprendistato, il piano formativo aziendale, il volume dell'insegnamento teorico-pratico, il piano della formazione extra-aziendale, il procedimento di qualificazione.

L'ordinamento formativo relativo all'apprendistato di tipo a) e b) sarà definito dalla Giunta provinciale in accordo con le organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative; se tale accordo non viene raggiunto entro dodici mesi, la Giunta, sentite le parti sociali, definirà l'ordinamento formativo. Viene stabilita la durata dell'apprendistato in tre anni per le professioni relative all'apprendistato di tipo a), mentre per l'apprendistato di tipo b) si prevede una durata compresa fra i 18 ed i 36 mesi; nell'ordinamento formativo potrà essere stabilita una durata maggiore per entrambe le tipologie nel caso di professioni complesse.

Per assumere in apprendistato le aziende devono richiedere l'autorizzazione alla Giunta provinciale. Tale autorizzazione viene rilasciata dalla Giunta, sentite le parti sociali, a seguito di una dichiarazione sul possesso dei requisiti minimi riguardanti l'istruttore e le caratteristiche tecniche ed organizzative dell'azienda. La durata della formazione esterna è differente per i vari apprendistati: almeno 1000 ore per l'apprendistato di tipo a) ripartite fra i tre anni di durata del contratto; almeno 100 ore a semestre per l'apprendistato di tipo b). Al termine della formazione l'apprendista deve sostenere un esame finale, che dimostri le abilità, capacità e conoscenze professionali acquisite. L'assessore provinciale competente emana l'ordinamento ed i programmi relativi all'esame finale, sentito il parere delle organizzazioni professionali di settore.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

La formazione extraziendale avviene quasi esclusivamente nei centri di formazione professionale provinciali o in un ente accreditato dall'assessore provinciale; l'iscrizione alla scuola professionale avviene d'ufficio alla stipula del contratto di apprendistato. I corsi prevedono dalle 300 alle 400 ore di formazione annue ed impegnano l'apprendista un giorno alla settimana o a blocchi di almeno 9 settimane (per alcuni profili professionali si è giunti alle 10 settimane). Negli ultimi anni è stato adottato un nuovo modello didattico, articolato per aree di apprendimento.

Tradizionalmente, il sistema di apprendistato della Provincia di Bolzano ha riconosciuto un ruolo importante anche al processo di formazione in impresa; per cui, gli "ordinamenti formativi" definiscono i contenuti e le competenze da acquisire in impresa, anche nella loro successione cronologica. Le aziende che assumono apprendisti devono essere in possesso di determinati requisiti definiti con delibera provinciale n. 2591/2006; in particolare, il tutor aziendale deve essere in possesso di una delle seguenti qualifiche:

- diploma di lavorante artigiano o diploma di fine apprendistato e successivi due anni di pratica professionale;
- diploma conseguito presso una scuola superiore ad indirizzo tecnico-professionale, un istituto superiore di qualificazione professionale oppure in università e successivi due anni di pratica professionale;
- diploma di scuola triennale ad indirizzo tecnico professionale successivi tre anni di pratica professionale;
- titolare d'azienda con cinque anni di pratica professionale nel ramo e certificazione di frequenza a corsi di formazione professionale.

Il tutor deve inoltre possedere competenza di pedagogia professionale riconosciuta dall'Amministrazione provinciale e conseguita attraverso la frequenza di un corso della durata minima di 16 ore e successivo colloquio. Infine, i requisiti aziendali riguardano genericamente il possesso da parte dell'impresa di caratteristiche tecniche ed organizzative che consentano la formazione dell'apprendista.

La Provincia ha elaborato un repertorio delle professioni oggetto di rapporto di apprendistato che ora è al vaglio delle parti sociali. Al momento è stato trovato un accordo su 4 nuovi profili, introdotti con DGP n. 2338/2006: Tecnico contabile; Operatore bancario; Operatore assicurativo; Tecnico amministrativo.

Riguardo alle modalità di certificazione, la legge provinciale ha previsto un esame finale. L'apprendista che ha sostenuto l'esame riceve un certificato recante la valutazione delle singole parti dell'esame e la valutazione complessiva. Chi supera l'esame ottiene la qualifica con il relativo inquadramento contrattuale ed un diploma; in caso di esito negativo viene comunque rilasciato un certificato con le competenze acquisite.

Sono stati formati i 15 "trainer" che dovranno svolgere corsi per tutor della durata di 16 ore e che dovranno formare i maestri artigiani impegnati in un corso di pedagogia professionale della durata di 40 ore.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

I giovani di età compresa fra i 15 ed i 18 anni rappresentano oltre la metà degli apprendisti occupati nella Provincia di Bolzano. Infatti, in questo contesto territoriale l'apprendistato rappresenta tradizionalmente una opzione per la prosecuzione dei percorsi di formazione dopo l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Ne consegue che la formazione extraziendale risulta essere principalmente rivolta a questa utenza.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

La Provincia è impegnata nella sperimentazione dell'apprendistato per il conseguimento di un titolo universitario con due progetti che prevedono il conseguimento di lauree di primo livello in "Ingegneria logistica e della produzione" ed in "Informatica applicata".

Introdotta nel 2003, il percorso sperimentale per il conseguimento della laurea di primo livello in "Ingegneria logistica e della produzione", prevede quattro anni di formazione, lo svolgimento della maggior parte degli esami (3/5) in modalità tradizionale ed una frequenza alle attività universitarie nella misura del 50%.

Il percorso di laurea in "Informatica applicata" si caratterizza invece per essere un progetto sperimentale, innovativo in quanto permette di intraprendere un percorso misto di studio universitario e lavoro in azienda, della durata di quattro anni, retribuito anche per i periodi di sola frequenza universitaria.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	4.929
- di cui maschi	3.542
- di cui femmine	1.387

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	4.901
- di cui maschi	3.517
- di cui femmine	1.384

Composizione per età

Totale 15-17enni	2.370
- di cui 15enni	444
- di cui 16enni	865
- di cui 17enni	1.061
Totale 18-21enni	2.164
Totale 22-24enni	300
Totale 25 anni e oltre	66
Non dichiarato	1

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	304
Numero di apprendisti iscritti	4.054
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	1.190

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	310
Numero di apprendisti da coinvolgere	4.070

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	2.235
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	359

C) Apprendisti con contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	28
- di cui maschi	25
- di cui femmine	3

Composizione per età

Totale 18-21enni	16
Totale 22-24enni	12

D) Formazione per gli operatori*Attività realizzata nel 2005*

Altri interventi per tutor aziendali:

Durata (ore)	40
Numero interventi	5
Numero tutor coinvolti	70

Attività programmata per il 2006

Altri interventi per tutor aziendali:

Durata ore	16
Numero interventi	5
Numero tutor coinvolti	50

E) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	21.500.000,00
Risorse impegnate per le attività collegate	600.000,00
Totale risorse impegnate	22.100.000,00
- di cui risorse proprie	19.120.000,00
- di cui risorse nazionali	2.980.000,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	21.500.000,00
Risorse spese per le attività collegate	750.000,00
Totale risorse spese	22.250.000,00
- di cui risorse proprie	19.513.000,00
- di cui risorse nazionali	2.737.000,00

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

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

In data 10 novembre 2006 è stata approvata la legge provinciale sull'apprendistato e si è in attesa del relativo Regolamento attuativo. La legge prevede che la formazione formale possa svolgersi all'interno dell'azienda, presso università, soggetti formativi accreditati e all'interno di istituzioni scolastiche e formative (anche paritarie) che abbiano previsto, nell'ambito del progetto di istituto, lo svolgimento di percorsi formativi in apprendistato conformi con i profili formativi disciplinati. In ogni caso, parte della formazione deve essere obbligatoriamente svolta all'esterno dell'azienda.

La normativa, recependo sostanzialmente le indicazioni contenute nel Protocollo d'intesa sull'apprendistato siglato con le parti sociali nel luglio 2005, assegna a uno o più regolamenti l'organizzazione del sistema di formazione in apprendistato. In attesa della definizione di tali Regolamenti, il sistema di apprendistato professionalizzante continua ad essere regolato dall'intesa del luglio 2005.

In particolare, nel Protocollo viene istituito un organismo denominato Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti, composta da rappresentanti della Provincia e delle parti sociali, con il compito di elaborare il repertorio provinciale delle professioni, di definire le condizioni per il riconoscimento della capacità formativa aziendale rispetto all'erogazione interna di formazione trasversale, di verificare la conformità dei piani formativi individuali elaborati dalle aziende con i profili formativi provinciali.

Rispetto all'apprendistato professionalizzante l'intesa definisce le modalità di attuazione della formazione formale, che per le ore di formazione professionalizzante può essere svolta in tutto o in parte all'interno dell'impresa o, su richiesta aziendale, presso soggetti formativi accreditati, mentre la formazione trasversale si svolge esclusivamente presso questi ultimi. L'accordo ha previsto la formalizzazione di una serie di strumenti quali: piano formativo individuale, attestazione e certificazioni delle competenze.

Per l'apprendistato alto il protocollo prevede la possibilità e le modalità per conseguire titoli di livello crescente all'interno della stessa impresa. Infine, per l'ap-

prendistato per il diritto-dovere, l'intesa stabilisce che le ore di formazione vengano equamente ripartite fra competenze culturali e professionali; la formazione culturale dovrà svolgersi presso istituti professionali e scuole medie superiori, quella professionalizzante all'interno di enti formativi accreditati o presso le aziende.

2. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

La Provincia, in seguito ad un'analisi dei profili professionali presenti in alcune banche dati, ha individuato una metodologia per definire i profili formativi relativi alle figure professionali dell'apprendistato; a partire dall'analisi delle figure professionali indicate nel Repertorio delle professioni e dei profili formativi predisposti dall'Agenzia del lavoro, viene individuata una definizione sintetica della figura, una lista delle attività operative caratterizzanti il profilo, una definizione delle competenze.

Nell'anno 2005, con questa metodologia sono stati predisposti sei profili formativi. I nuovi profili sono:

- Impiegato amministrativo (concetto) e Addetto alla contabilità ordinaria
- Addetto alla segreteria
- Muratore
- Falegname
- Parrucchiere
- Termoidraulico

Le schede delle figure professionali così elaborate diventano i profili formativi in quanto contengono la descrizione delle attività operative, che si configurano come gli obiettivi per la formazione non formale, e la descrizione delle competenze, che costituiscono gli obiettivi della formazione formale.

A partire dalle indicazioni contenute nel Protocollo d'intesa, successivamente recepite dalla legge provinciale, l'azienda che assume in apprendistato è tenuta a compilare il piano formativo individuale (lo schema di PFI viene elaborato dalla Provincia, d'intesa con le parti sociali, per ogni tipo di formazione in apprendistato). Il piano formativo individuale deve essere predisposto in conformità con i profili formativi e viene elaborato autonomamente dal datore di lavoro o in riferimento all'offerta formativa provinciale. Nell'apprendistato professionalizzante il piano formativo individuale deve essere sottoposto a verifica di conformità da parte della Commissione tecnica; entro 5 giorni dall'assunzione dell'apprendista, l'azienda deve inviare alla Commissione tecnica la richiesta di validazione del PFI insieme alla comunicazione di assunzione, entro 30 giorni la Commissione comunica all'azienda eventuali modifiche apportate al piano stesso.

In relazione alla formazione per tutor aziendali, la legge ribadisce quanto definito nell'intesa prevedendo l'organizzazione di corsi specifici di 16 ore, integrati con un ulteriore percorso formativo di 12 ore nel caso di tutor affiancati a giovani con difficoltà di inserimento professionale. Nel caso di tutor che abbiano già

frequentato le 8 ore minime previste dal D.Lgs. n. 22/2000 o che possiedano un adeguato curriculum, i percorsi formativi vengono ridotti ad 8 ore. Sono esentati dalla frequenza di tali corsi i tutor aziendali con titolo di maestro artigiano.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, nell'attesa che la Regione disciplini con Regolamenti gli aspetti relativi alla formazione, valgono le indicazioni contenute nel Protocollo.

In particolare, sono previste 120 ore medie annue di formazione formale così suddivise:

- 1° annualità: 40 ore dedicate alle competenze trasversali, 80 ore alle competenze professionalizzanti;
- 2° annualità (ed oltre): 20 ore di competenze trasversali, 100 ore di competenze professionali.

Rispetto ai contenuti professionalizzanti, qualora l'azienda svolga la formazione presso soggetti accreditati, le ore di formazione sono ulteriormente suddivise fra contenuti relativi a moduli offerti dall'ente e contenuti basati sulle esigenze specifiche aziendali.

La formazione relativa ai contenuti trasversali deve essere invece necessariamente erogata all'esterno e i datori di lavoro possono scegliere il soggetto formativo fra gli enti accreditati e convenzionati con l'Agenzia del lavoro.

Per il 2005 l'offerta formativa ha mantenuto l'articolazione prevista negli anni precedenti e cioè l'individuazione di determinati settori economici (*metalmeccanico-articolato in 4 sotto settori*, edile, legno, turismo, servizi alle persone, commercio, poligrafici, tessile, servizi generali aziendali) per ognuno dei quali è stato predisposto un catalogo contenente una vasta gamma di moduli formativi.

Questi 12 cataloghi costituiscono l'offerta per l'area tecnico professionale mentre un catalogo a parte è dedicato all'area trasversale.

La formazione formale interna all'impresa viene regolamentata attraverso il Piano formativo; l'azienda viene orientata nella scelta dei moduli formativi potendo optare sia per i moduli offerti dai cataloghi provinciali che da proprie progettazioni. In conseguenza dell'accordo del 20 luglio 2005, le aziende possono progettare il proprio percorso formativo professionalizzante fino al 60% del monte ore e trasferire totalmente al proprio interno i contenuti professionalizzanti attraverso un percorso di progettazione che rispetti gli standard provinciali. Nel caso di moduli realizzati in azienda con titoli e obiettivi diversi da quelli offerti nel catalogo, il tutor aziendale è tenuto a formalizzare una progettazione che sarà il riferimento per la realizzazione della formazione dell'apprendista. La formazione formale erogata in azienda deve essere registrata puntualmente nell'Agenda del percorso formativo; tale documento potrà essere oggetto di analisi da parte del soggetto incaricato alle visite aziendali, il tutore dell'alternanza. Infine, allo scopo di monitorare l'intero iter del processo formativo, le competenze acquisite dall'apprendista devono essere indicate in un altro documento denominato "Certificazione delle competenze acquisite nella formazione formale realizzata in azienda".

In attesa del nuovo modello operativo, nel 2005 sono stati avviati 30 corsi relativi alle prime annualità e 11 corsi per la continuazione delle seconde annualità iniziate l'anno precedente, per un coinvolgimento complessivo di 675 apprendisti. I corsi sono stati strutturati per unità formative e prevedono il rilascio di una certificazione finale delle competenze acquisite.

A causa della complessità del ruolo svolto dal tutor aziendale e dell'evoluzione legislativa dell'apprendistato, la Provincia ha profuso impegno nella progettazione di corsi destinati a tali soggetti. In particolare, sono stati realizzati i seguenti percorsi:

- percorsi di 8 ore di formazione obbligatoria previsto dal D.M. 22/2000;
- percorsi di 8 ore di formazione obbligatoria più 4 ore facoltative realizzati all'interno della sperimentazione sul piano formativo;
- corsi di 48 ore per maestro artigiano (L. 11/2002) destinati ad acconciatori, estetiste, sarti, falegnami.

È stato inoltre realizzato un corso di formazione per consulenti del lavoro con lo scopo di fornire loro le informazioni necessarie per fornire assistenza all'azienda nella compilazione del piano formativo. Sono stati coinvolti 90 consulenti in due incontri di 4 ore; 13 di loro hanno inoltre preso parte ad un ulteriore percorso di 16 ore di formazione per poter svolgere docenza nei corsi per tutori.

Nel 2005, la Provincia ha realizzato una sperimentazione sul modello di piano formativo individuale che ha visto il coinvolgimento di enti formativi e di quattro settori economici. Nello specifico l'Agenzia del lavoro ha coinvolto le aziende in un percorso che ha visto: la costruzione del piano formativo dell'apprendista; la definizione e monitoraggio della formazione formale interna all'azienda; la definizione della formazione non formale sviluppata durante il lavoro; l'erogazione della formazione formale esterna all'azienda.

Per il monitoraggio dei corsi di 120 ore, come di consueto, l'Agenzia del lavoro ha impiegato dei consulenti esterni in qualità di "monitoratori", che sono stati affiancati agli enti formativi con l'obiettivo di seguire e supportare l'attività formativa. Nell'ambito della sperimentazione dell'offerta modulare per il nuovo apprendistato (si tratta di percorsi formativi derivanti dall'aggregazione della domanda contenuta nei piani formativi individuali) i monitoratori si sono occupati di supportare gli enti nella programmazione dell'offerta formativa per gli apprendisti in possesso di piano formativo ed hanno verificato, attraverso dei questionari, la soddisfazione degli apprendisti che hanno partecipato ai vari moduli formativi.

Il monitoraggio della formazione formale interna alle imprese è stato invece affidato al tutore dell'alternanza. Il compito di tale figura, nominata dall'ente formativo, è di facilitare e monitorare le imprese nella progettazione ed erogazione della formazione formale interna e di verificare anche la formazione non formale, servendosi degli strumenti predisposti dall'Agenzia del lavoro.

Nel corso del 2005 sono state realizzate le seguenti azioni di pubblicizzazione del sistema di apprendistato professionalizzante:

- pubblicazione sul sito dell’Agenzia del lavoro del piano formativo individualizzato e dei suoi allegati;
- realizzazione di incontri di presentazione del sistema con le parti sociali e con alcuni ordini professionali.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Nel corso del 2005 è proseguita la sperimentazione dell’attività formativa per gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione introdotta dalla delibera provinciale n. 897/2004.

I corsi di 120 ore a carattere culturale sono stati realizzati nelle sedi scolastiche di Trento e Rovereto e si sono conclusi a settembre 2005. L’attività formativa 2004-2005 è stata strutturata in moduli mensili; ogni modulo è stato progettato con modello interdisciplinare a partire dalle conoscenze pregresse dei minori emerse nell’iniziale modulo di accoglienza (20 ore). La progettazione didattica, pur mantenendo costanti gli obiettivi da raggiungere, ha visto un continuo coinvolgimento dei minori e la sperimentazione di attività simili all’educazione degli adulti.

Accanto ai corsi di 120 ore è stato previsto un percorso più breve della durata di 80 ore dedicato ai minori prossimi alla maggiore età, in modo da coinvolgere quei giovani che altrimenti sarebbero usciti anticipatamente dal percorso formativo.

I contenuti didattici hanno fatto riferimento alle quattro aree degli standard formativi minimi per la certificazione delle competenze (area dei linguaggi, area scientifica, area tecnologica, area storico-socio-economica) previste dalla Conferenza Stato Regioni del 15 gennaio 2004. Nella progettazione delle attività i docenti sono tenuti ad individuare metodologie e strumenti per rilevare il raggiungimento di tali standards da parte dell’apprendista.

Dopo Trento e Rovereto, per il 2005-2006, le sperimentazioni riguardano anche gli istituti di Cles e Cavalese.

Il monitoraggio dei percorsi di formativi è stato svolto da parte dell’Agenzia del lavoro mediante la somministrazione di due questionari (intermedio e finale) volti alla rilevazione del grado di soddisfazione degli apprendisti rispetto al percorso formativo.

Al termine del percorso formativo, gli apprendisti hanno ricevuto un attestato di partecipazione e di valutazione certificativa contenente la sintesi del percorso formativo svolto (moduli/unità formativi svolti, ore previste e ore frequentate) e lo stato dell’apprendista rispetto a standard formativi minimi acquisiti e da acquisire per ognuna delle quattro aree formative previste. Inoltre, l’Agenzia del lavoro ha inviato all’azienda una certificazione attestante le ore di formazione frequentate dall’apprendista.

L’Agenzia del lavoro allo scopo di uniformare le procedure organizzativo-gestionali e condividere il modello didattico-metodologico, ha elaborato un documento denominato “Linee guida per il percorso in diritto-dovere di istruzione e formazione” divulgato ai coordinatori dei vari istituti scolastici. All’interno di tale documen-

to vengono definiti tutti gli aspetti relativi all'organizzazione, progettazione, erogazione e certificazione delle attività formative sperimentali per apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione. In particolare, il coordinatore dell'istituto di istruzione deve svolgere un colloquio con il minore, sulla base di uno schema di intervista già predisposto, per raccogliere informazioni relative al percorso formativo pregresso e alle competenze possedute. In seguito ai colloqui, il coordinatore compone i gruppi sulla base delle indicazioni contenute nelle linee guida. Alla progettazione dei moduli devono partecipare tutti i docenti e la stesura finale deve tener conto dello schema allegato alle linee guida. La strutturazione del percorso formativo deve quindi rispettare i principi della modularità e dell'interdisciplinarietà.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

Il Protocollo d'intesa del luglio 2005 ha individuato alcune norme anche per l'apprendistato alto. In particolare, è prevista la possibilità di effettuare presso la stessa impresa un percorso formativo in apprendistato per livelli crescenti di titoli di studio (dalla qualifica professionale al master universitario). La durata dell'apprendistato è pari a quella prevista per il conseguimento "ordinario" del titolo di studio maggiorata di un anno; qualora l'apprendista accumuli un ritardo superiore ad un anno, il datore di lavoro, previa autorizzazione della Commissione tecnica per la formazione degli apprendisti, può trasformare il contratto di apprendistato per i titoli di studio in apprendistato professionalizzante. Il monte ore di formazione annua non può essere superiore alle 800 ore.

A partire dall'anno accademico 2002-2003 sono attive le sperimentazioni dell'apprendistato alto per il conseguimento della laurea in informatica. Attualmente è operativo l'ultimo gruppo (relativo alla seconda edizione) mentre non è stata avviata una nuova edizione perché si è ritenuto opportuno attendere l'emanazione degli accordi provinciali necessari per la costruzione di una cornice normativa definitiva all'interno del d. lgs. n 276/03.

In seguito alla constatazione dell'eterogeneità nei percorsi di ogni apprendista, che rendeva impossibile una gestione standardizzata e lineare del progetto, è stata introdotta una pianificazione individualizzata dei percorsi basata sul Piano individuale di dettaglio. Prima dell'avvio del nuovo anno accademico sono stati organizzati degli incontri individuali che hanno visto il coinvolgimento di ogni apprendista, coordinatore universitario, tutore aziendale, operatore dell'Agenzia del lavoro per la definizione del Piano individuale di dettaglio. Il documento contiene una pianificazione di massima del percorso annuale personalizzato, indica i corsi e i tutoraggi da frequentare, gli esami da recuperare, i tempi, come saranno distribuite le ore di studio e di lavoro. Gli obiettivi contenuti nel Piano costituiscono un impegno per apprendista e tutore aziendale, ogni variazione ad esso deve essere fatta con il consenso del tutore aziendale, del coordinatore organizzativo e comunicata all'Agenzia del lavoro.

Il percorso sperimentale della durata di 4 anni prevede l'organizzazione dell'alternanza in 800 ore di formazione sul lavoro ed 800 ore dedicate allo studio.

Nella prima edizione (2002) del progetto per il conseguimento della laurea di primo livello in informatica sono stati coinvolti 28 apprendisti, mentre alla riedizione del 2003 hanno preso parte altri 8 apprendisti. Nel 2006 ci saranno i primi laureati.

Il percorso di apprendistato è stato monitorato attraverso una serie di azioni distribuite durante l'intero anno accademico. L'esperienza all'interno dell'università viene valutata al termine di ogni periodo attraverso la somministrazione agli apprendisti di un questionario di valutazione, utile alla raccolta di spunti e proposte utili. Inoltre, questionari di valutazione dell'esperienza svolta vengono somministrati anche ai tutori aziendali e accademici.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	7.037
- di cui maschi	4.361
- di cui femmine	2.676

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	6.593
- di cui maschi	4.006
- di cui femmine	2.587

Composizione per età

Totale 15-17enni	436
- di cui 15enni	24
- di cui 16enni	120
- di cui 17enni	292
Totale 18-21enni	2.292
Totale 22-24enni	2.706
Totale 25 anni e oltre	1.159

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	443
Licenza media	3.169
Qualifica professionale	704
Diploma di scuola secondaria superiore	2.171

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	57
Numero di apprendisti iscritti	880
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	611

<i>Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:</i>	
Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	118
Numero di apprendisti da coinvolgere	1.700

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di moduli aggiuntivi realizzati	7
Numero apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di moduli aggiuntivi	89

C) Apprendisti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	436
- di cui maschi	340
- di cui femmine	88

Composizione per età

Numero 15enni	24
Numero 16enni	120
Numero 17enni	292
Numero 18enni e oltre	499

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	141
Licenza media	295

D) Apprendisti con contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	16
- di cui maschi	15
- di cui femmine	1

Composizione per età

Totale 22-24enni	16
------------------	----

Composizione per titolo di studio

Diploma di scuola secondaria superiore	16
--	----

E) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	570
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata (ore)	4

Numero interventi	8
Numero tutor coinvolti	112

Attività programmata per il 2006

Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	1.800
---	-------

F) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	2.076.138,61
Risorse impegnate per le attività collegate	224.388,70
Totale risorse impegnate	2.320.527,31
- di cui risorse proprie	773.196,27
- di cui risorse nazionali	1.262.586,00
- di cui risorse del POR	284.745,04

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	1.414.297,65
Risorse spese per le attività collegate	194.892,38
Totale risorse spese	1.609.190,03
- di cui risorse nazionali	1.338.542,89
- di cui risorse del POR	296.449,80

REGIONE VENETO

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

In attesa dell'approvazione, da parte del Consiglio, del disegno di legge regionale deliberato dalla Giunta nel novembre 2006, i primi indirizzi operativi per l'applicazione dell'apprendistato sono stati dettati dalla Regione Veneto attraverso atti amministrativi. Infatti, la DGR n. 197 del 28 gennaio 2005, recependo l'accordo siglato con le parti sociali, ha reso possibile le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 4 aprile 2005 in quei settori di attività per i quali la contrattazione collettiva ha regolamentato gli aspetti di competenza.

Successivamente sono stati definiti il modello unico di comunicazione di assunzione dell'apprendista, il modello di piano formativo individuale, il facsimile di dichiarazione della capacità formativa interna dell'azienda, il modello regionale del piano formativo individuale di dettaglio e le relative modalità e termini di invio agli organismi competenti.

La regolamentazione prevede che la Regione acquisisca e validi i profili regolamentati nei CCNL. I progetti formativi per le attività di formazione esterna vengono elaborati dai soggetti attuatori sulla base dei gruppi di qualifica definiti a livello regionale; per la formazione interna si dà facoltà alle aziende di costruire i moduli formativi sulla base dei profili professionali di riferimento oppure di utilizzare i progetti previsti per la formazione esterna. L'azienda deve però possedere una serie di requisiti minimi necessari per l'erogazione della formazione formale professionalizzante ed altri requisiti espressi tramite parametri quantitativi e qualitativi che in caso di raggiungimento di un punteggio minimo predefinito permettono all'azienda di erogare all'interno anche la formazione trasversale. Fra i requisiti minimi sono contemplati la presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor aziendale con competenze adeguate e locali idonei alla formazione; mentre il punteggio minimo viene determinato in base a: grado di strutturazione dell'azienda; dimensione della formazione erogata dall'azienda nel biennio precedente; indicatori di certificazione qualità e presenza di un piano di formazione del personale. Qualora l'azienda possieda capacità formativa interna per le competenze professionalizzanti deve necessariamente erogarle all'interno a proprio carico, nel caso di possesso di capacità forma-

tiva interna per le competenze trasversali potrà invece decidere se avvalersi comunque della formazione esterna a catalogo. Infatti, le imprese con capacità formativa possono realizzare all'interno la formazione formale

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Dal 4 aprile 2005 è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante nei settori in cui è stato rinnovato il CCNL. Per gli apprendisti assunti in base all'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 deve essere redatto, per via telematica, il modello unico di comunicazione di assunzione che specifica il profilo dell'apprendista e contiene l'eventuale dichiarazione di capacità formativa interna dell'azienda, il piano formativo individuale, la prescelta del percorso formativo. Le comunicazioni sono inoltrate ad un database regionale e successivamente smistate alle banche dati amministrative provinciali e al sistema Apprendiveneto.

L'impianto attuale del sistema di formazione esterna per l'apprendistato è stato definito dalla Regione con DGR 1967/04 e prevede un modello organizzativo basato sull'assegnazione di voucher. I voucher sono buoni formativi e di accompagnamento assegnati agli apprendisti selezionati attraverso graduatorie mensili emanate da ciascuna Provincia. Le graduatorie sono distinte per tipologia di utenza (apprendisti in diritto/dovere e non) e macrosettore di attività (attualmente sono finanziati i settori artigianato, industria, edilizia e commercio/turismo/servizi). Le graduatorie vengono stilate in base a vari criteri: l'età e il titolo di studio dell'apprendista, la capacità formativa dell'impresa, la consistenza numerica dei gruppi di apprendisti relativi ai percorsi formativi prescelti all'atto dell'assunzione.

Gli apprendisti selezionati vengono convocati per un colloquio preliminare dal soggetto preposto alle azioni di accompagnamento, durante il quale:

- viene presentato il modello formativo per l'apprendistato;
- viene effettuata la scelta del percorso formativo sulla base di un catalogo contenente i corsi proposti e realizzati dalle associazioni temporanee costituite fra enti di formazione accreditati;
- apprendista e tutor aziendale definiscono rispettivamente il livello di possesso in entrata delle competenze da acquisire e la rilevanza delle stesse nell'ambito formativo;
- viene definito il piano formativo individuale di dettaglio relativo alla annualità e inviato per la validazione alla Provincia competente o nel caso dei CCNL commercio all'ente bilaterale di riferimento.

L'invio dei piani di dettaglio avviene per via telematica tramite il sistema Apprendiveneto.

Nel piano di dettaglio vengono evidenziate le competenze ritenute critiche al fine di permettere agli enti di formazione la costituzione di classi omogenee e la microprogettazione dei percorsi formativi. Infatti, sulla base del piano formativo di dettaglio, gli enti di formazione programmano e attivano i moduli formativi. Il piano formativo individuale di dettaglio, integra il PFI redatto al momento del-

l'assunzione, e viene compilato sia dagli apprendisti selezionati tramite graduatoria che da quelli assunti in aziende con capacità formativa interna, mentre non è necessario nel caso di apprendisti non avviati alle attività formative per carenza di risorse o per aziende senza capacità formativa.

Nel caso di aziende con capacità formativa nel piano di dettaglio si definiscono contenuti e competenze da sviluppare nei moduli di formazione interna. Al fine di rendere la formazione svolta verificabile e certificabile, l'azienda è tenuta a calendarizzare le attività di formazione sul portale *Apprendiveneto* e a registrare l'attività formativa su registri a fogli mobili. Al termine delle attività di formazione, l'azienda richiede il riconoscimento formale dell'attività alla Provincia competente. La certificazione dei risultati dei percorsi formativi presenta procedure differenti in esito ad attività di formazione esterna o interna. Nel caso di percorsi di formazione esterna sono previsti due strumenti di certificazione:

- una dichiarazione del percorso formativo, nella quale il soggetto attuatore riporta il numero di ore frequentate, sulla base delle quali la Provincia attesta l'assolvimento dell'obbligo di frequenza alle attività di formazione esterna;
- il Libretto formativo del cittadino, rilasciato dalla Provincia competente, che consente la registrazione delle competenze acquisite durante percorsi di formazione in apprendistato. Tale attestazione verrà attivata in via sperimentale e coinvolgerà almeno il 30% degli apprendisti.

È prevista l'implementazione di un sistema di valutazione sul portale *www.apprendiveneto.it* che riguarderà entrambi gli strumenti e consentirà agli organismi formativi la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista. Per i percorsi di formazione interna è previsto il rilascio da parte della Provincia competente di un'attestazione dell'assolvimento dell'obbligo formativo basata sulle dichiarazioni rilasciate da apprendista, tutor aziendale ed azienda, verificata la corrispondenza con le informazioni registrate dall'impresa sul portale *Apprendiveneto* (fogli mobili, calendari formativi).

Parallelamente alla Direttiva 2005, la Regione ha emanato un bando destinato agli enti bilaterali (dei macrosettori artigianato, industria, edilizia, commercio/turismo/servizi) per la realizzazione di azioni di monitoraggio delle attività formative e di promozione dell'apprendistato. In particolare il piano di monitoraggio qualitativo vedrà la realizzazione delle seguenti attività:

- organizzazione e conduzione di rilevazioni mediante visite in itinere, realizzate durante l'erogazione dei moduli trasversali e professionalizzanti. Le visite coinvolgeranno almeno il 25% degli apprendisti e avranno lo scopo di esaminare l'andamento del percorso formativo e la qualità del servizio offerto;
- somministrazione, tramite successive visite in itinere, di questionari di gradimento/soddisfazione al 25% degli apprendisti che hanno frequentato le attività formative;
- somministrazione di questionari destinati a docenti e tutor formativi (almeno quelli presenti in aula al momento della somministrazione dei questionari

agli apprendisti) da svolgersi in concomitanza con la rilevazione per gli apprendisti;

- somministrazione di questionari di gradimento/soddisfazione a tutor aziendali e/o imprenditori coinvolti nelle attività formative (Direttiva 2005).

Per quanto riguarda l'attività di promozione dell'istituto dell'apprendistato, è previsto l'utilizzo di mezzi quali mass-media (affissioni, inserzioni, spot radio/tv), convegni, seminari, eventi regionali/provinciali (fiere o manifestazioni), focus-group con aziende/organismi di formazione/associazioni di categoria.

Anche le Province hanno contribuito alla realizzazione di azioni di sistema quali analisi statistiche sulle assunzioni in apprendistato, azioni di informazione verso le imprese, partecipazione ad eventi e realizzazione di materiale promozionale.

L'introduzione del nuovo modello gestionale dell'apprendistato ha inoltre resa necessaria l'attuazione di attività di formazione e informazione rivolte ai soggetti coinvolti nel sistema. In particolare sono stati organizzati:

- incontri con le parti sociali e i consulenti del lavoro per la condivisione del modello organizzativo;
- incontri con consulenti del lavoro e altri intermediari relativi all'utilizzo del software per l'inoltro delle comunicazioni obbligatorie e alla compilazione mediante il portale regionale del piano formativo individuale di dettaglio;
- incontri con Province, operatori della formazione e orientamento per la formazione all'utilizzo del portale Apprendiveneto relativamente alle funzioni specifiche affidate a tali soggetti.

Le amministrazioni provinciali hanno realizzato corsi di formazione alla gestione delle attività di rendicontazione e delle verifiche ispettive destinati ai referenti dei centri per gli impiego e agli operatori coinvolti nella realizzazione dei corsi per apprendisti.

Vengono inoltre realizzate attività di formazione specifiche per tutor aziendali, della durata di 12 ore, nel corso delle quali si illustra la nuova disciplina dell'apprendistato.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

L'attività per apprendisti in obbligo formativo, prevista dalla Direttiva 2005, è stata finanziata anche con parte delle risorse assegnate alla regione Veneto per l'assolvimento dell'obbligo formativo (D.M. del 13.09.04).

La struttura delle attività formative per apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione è la medesima degli apprendisti maggiorenni e prevede l'attivazione di moduli aggiuntivi rispetto al monte orario ex L. 196/97. Le attività di formazione sono comunque separate: infatti, i soggetti attuatori dei percorsi per apprendisti minorenni devono essere necessariamente accreditati per l'obbligo formativo dalla Regione. Alla fine del percorso formativo, le competenze di base acquisite nei moduli aggiuntivi sono accertate (in base al D.M. 16.05.01) attraverso prove di verifica

valide a livello nazionale, che hanno come riferimento generale gli indicatori di livello di scale internazionali. Le aree di competenza oggetto di valutazione sono le competenze linguistiche, matematiche, informatiche. A queste vanno aggiunte almeno 8 ore annue dedicate a ciascuna delle seguenti aree di contenuto: orientamento professionale, elementi di cittadinanza attiva.

La descrizione delle competenze di riferimento delle tre aree indicate e delle relative modalità di verifica è contenuta nel “documento informativo per la verifica dei risultati per gli apprendisti in obbligo formativo” predisposto dall'Isfol.

Le Province, attraverso i centri per l'impiego ed il sistema AROF (Anagrafe Regionale dell'Obbligo Formativo), realizzano attività di monitoraggio degli apprendisti di età compresa fra i 15 e i 17 anni. Il sistema AROF raccoglie le informazioni sui giovani fornite dai centri di formazione professionale, le scuole secondarie ed i centri per l'impiego e attraverso tali dati permette la ricostruzione della storia e della posizione scolastica e lavorativa dei giovani minori.

La sperimentazione dell'apprendistato “alto”

Con la DGR 262/2004 è stato approvato il bando relativo all'avvio della sperimentazione dell'alto apprendistato. Il progetto è stato avviato nel corso del 2004 e prevedeva la realizzazione di cinque percorsi sperimentali rivolti a 100 giovani assunti ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 276/03.

A causa della difficoltà nel coinvolgere le aziende, è stato possibile attivare solo quattro progetti; infatti, per il master in “Product manager del sistema di moda” non si è raggiunto un numero sufficiente di adesioni.

L'avvio dei percorsi formativi ha fatto registrare dei ritardi, causati dalla ripetuta necessità di integrare il numero di partecipanti attraverso successive selezioni. L'ultimo percorso è stato attivato nel mese di aprile 2006.

Gli apprendisti avviati sono complessivamente 45 e sono inseriti nei seguenti percorsi di master di primo livello:

- Esperto in pianificazione e controllo nelle aziende del terziario;
- Esperto di ricerca e sviluppo del prodotto;
- Esperto della produzione e della logistica;
- Esperto in conduzione della commessa edile.

La conclusione del progetto è prevista per la primavera del 2008.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	76.053
- di cui maschi	42.229
- di cui femmine	33.824

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	69.494
- di cui maschi	38.757
- di cui femmine	30.737

Composizione per età

Totale 15-17enni	9.394
- di cui 15enni	633
- di cui 16enni	3.085
- di cui 17enni	5.676
Totale 18-21enni	40.186
Totale 22-24enni	17.605
Totale 25 anni e oltre	2.306
Non dichiarato	3

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	2.087
Licenza media	26.776
Qualifica professionale	3.515
Diploma di scuola secondaria superiore	14.468
Laurea o Diploma di laurea	857
Non dichiarato	21.662

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	911
Numero di apprendisti iscritti	11.406
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	9.066

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	855
Numero di apprendisti da coinvolgere	18.500

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	79
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	885
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	746

Certificazione delle competenze di base dei moduli aggiuntivi per apprendisti in obbligo formativo conseguite nel 2005

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze in lingua italiana:	746
---	-----

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze matematiche:	746
Apprendisti che hanno conseguito la certificazione ALTE per le lingue straniere:	746

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	6.505
- di cui maschi	3.433
- di cui femmine	3.072

Composizione per età

Numero 17enni	68
Totale 18-21enni	3.602
Totale 22-24enni	1.702
Totale 25-29enni	1.133

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	118
Licenza media	2.301
Qualifica professionale	718
Diploma di scuola secondaria superiore	2.671
Laurea o Diploma di laurea	697

Imprese che hanno dichiarato capacità formativa formale interna:

Per tutta la formazione relativa alle competenze di base e trasversali	592
Per tutta la formazione relativa alle competenze professionali	662

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	511
Numero di apprendisti da coinvolgere	14.200

E) Apprendisti con contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	54
- di cui maschi	39
- di cui femmine	15

Composizione per età

Totale 18-21enni	12
Totale 22-24enni	11
Totale 25 anni e oltre	31

<i>Composizione per titolo di studio</i>	
Laurea o Diploma di laurea	54

F) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	6.500
--	-------

Attività programmata per il 2006

Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	18.500
---	--------

G) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	33.032.534,00
Risorse impegnate per le attività collegate	820.000,00
Totale risorse impegnate	33.852.534,00
- di cui risorse nazionali	33.852.534,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	33.852.534,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	4.003.998,00
Risorse spese per le attività collegate	278.400,00
Totale risorse spese	4.282.398,00
- di cui risorse nazionali	4.282.398,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	4.085.598,00

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

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

La legge regionale “Norme per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro” (L.R. n. 18/2005) dedica due articoli all’apprendistato. L’art. 61 stabilisce che la Regione disciplina con proprio regolamento gli aspetti formativi del contratto di apprendistato, 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. Di seguito, all’art. 62 la legge elenca i principi sui quali si deve basare l’organizzazione delle attività formative per apprendisti.

Successivamente, con DGR n. 2938/2005, è stato emanato il regolamento attuativo per l’apprendistato professionalizzante che definisce le norme per l’avvio delle assunzioni e il sistema di formazione. Tale regolamento è entrato in vigore il 15 dicembre 2005.

In merito alla regolamentazione della formazione formale si stabilisce che le competenze di tipo tecnico professionale possono essere trasferite all’interno delle imprese aventi capacità formativa, mentre la formazione formale relativa alle competenze di base e trasversali può essere erogata esclusivamente dalle agenzie formative accreditate per la formazione degli apprendisti.

Nel regolamento si attribuisce un ruolo centrale agli enti bilaterali, ai centri per l’impiego e agli enti di formazione accreditati che hanno il compito di supportare le aziende nell’elaborazione del piano formativo individuale. In allegato al regolamento sono riportati i format per il piano formativo individuale, per la dichiarazione della capacità formativa dell’azienda, le modalità per la formazione in e-learning e la certificazione del percorso formativo, oltre alle linee guida per la costruzione del Repertorio regionale dei profili formativi.

2. Il sistema di formazione per l’apprendistato

Nel corso dell’anno 2005 l’apprendistato professionalizzante non è stato attivato; pertanto, la Regione ha continuato ad avvalersi del sistema di formazione per

apprendisti attivo dal 2000 e basato sull'accREDITAMENTO di tre associazioni temporanee di strutture formative. La formazione si basa sul catalogo messo a punto dalle ATI, nel quale, per ciascun comparto, vengono specificate le UFC obbligatorie, consigliate e libere in relazione al profilo dell'apprendista e al titolo di studio conseguito. Già dal 2001 tale sistema funziona a regime per tutti gli apprendisti assunti in Regione.

Le tre associazioni temporanee e la Direzione regionale lavoro formazione università e ricerca hanno realizzato (nella seconda parte del 2005 e nei primi mesi del 2006) numerose iniziative di formazione. La formazione per i tutor aziendali, svolta dalle tre ATI, ha previsto la realizzazione di percorsi differenti a seconda che il tutor affianchi apprendisti in obbligo formativo o maggiorenni (1° annualità); in entrambi i casi gli incontri, di due ore ciascuno, si sono svolti prima dell'inizio delle attività formative per gli apprendisti. Una terza tipologia di incontri, dedicati alla spiegazione della normativa sull'apprendistato, ha riguardato invece i tutor di apprendisti già in formazione. La Direzione regionale lavoro formazione università e ricerca ha invece partecipato, su richiesta delle parti sociali, ad una serie di incontri nei quali ha illustrato il funzionamento del nuovo regolamento regionale dell'apprendistato professionalizzante.

Nell'attesa dell'effettiva applicazione dell'apprendistato professionalizzante, la Regione nel primo semestre 2006 si è impegnata nella predisposizione di servizi finalizzati all'implementazione del regolamento stesso.

Nei primi mesi del 2006, la Regione ha realizzato una campagna pubblicitaria volta a sensibilizzare i datori di lavoro e gli apprendisti alla compilazione del PFI e ad informarli riguardo l'assistenza tecnica disponibile al riguardo. I mezzi utilizzati sono stati molteplici: depliant, messaggi su quotidiani locali, manifesti, interviste su televisioni locali.

In particolare, è stato istituito un numero verde attraverso il quale le imprese sono messe in contatto con l'ente bilaterale o di formazione, che deve fornire assistenza tecnica alla compilazione della seconda parte del PFI. Infatti, se l'azienda non dispone subito delle informazioni necessarie a compilare l'intero PFI, è possibile compilare solo la parte prima con dati relativi ad elementi conoscitivi essenziali; entro 90 giorni dall'assunzione, e in ogni caso prima dell'avvio in formazione dell'apprendista, il datore di lavoro compila la seconda parte del PFI, avvalendosi dell'assistenza tecnica dei soggetti individuati nel regolamento (enti di formazione, enti bilaterali e, nella seconda fase di implementazione del regolamento, anche i centri per l'impiego).

Per quanto riguarda la certificazione del percorso formativo e il riconoscimento dei crediti, il Regolamento prevede due tipologie di documenti: l'"attestazione di frequenza", che viene predisposta annualmente e riporta il numero di ore di formazione formale frequentate dall'apprendista; la "certificazione delle competenze", che indica le competenze acquisite al termine del percorso formativo, di formazione formale e non formale, e viene consegnato anche agli apprendisti che hanno interrotto anticipatamente il rapporto di lavoro.

Per quanto concerne il sistema di monitoraggio e valutazione degli interventi, la Regione continua ad avvalersi del Piano di monitoraggio adottato nel 2003, che consente di rilevare la qualità dello stato di avanzamento delle iniziative formative e le criticità del sistema.

La definizione degli standard regionali relativi al Repertorio dei profili formativi ha visto il coinvolgimento delle parti sociali in un tavolo di concertazione regionale che ha portato all'approvazione di tali standard il 12 luglio 2006; con provvedimento successivo la Giunta regionale approverà tale repertorio. L'elaborazione del Repertorio ha visto un'iniziale analisi del processo lavorativo sulla base della quale sono state elaborate le relative schede di unità capitalizzabili (scheda descrittiva delle prestazioni e schede per la valutazione delle competenze acquisite); successivamente sono stati individuati i profili professionali presenti nel contesto lavorativo, sono stati sviluppati i relativi standard formativi (attraverso la predisposizione delle schede di unità formative e delle mappe di correlazione tra unità capitalizzabili ed unità formative) ed, infine, a ciascun profilo formativo è stato associato il percorso formativo suggerito.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Come per gli altri anni, 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 hanno tenuto conto della normativa inerente i contenuti didattici aggiuntivi: art. 4 del D.M. 16/05/01; *Documento informativo sulla verifica dei risultati per gli apprendisti in obbligo formativo*, Isfol 2001.

L'attivazione dei moduli aggiuntivi dedicati agli apprendisti in obbligo formativo è avvenuta in due sessioni: aprile-maggio 2005, ottobre-dicembre 2005.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

In data 7 dicembre 2005 la Regione ha sottoscritto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un protocollo d'intesa per la realizzazione di una prima sperimentazione nell'apprendistato alto. In seguito all'accordo (5 aprile 2006) stipulato tra Regione, università, istituzioni formative e parti sociali, la Giunta regionale ha emesso un avviso pubblico per la presentazione dei progetti di alta formazione in apprendistato. Con la medesima delibera (DGR n. 1419 del 23.06.06) la Giunta ha istituito uno sportello dove sarà possibile presentare i progetti sino al 30 settembre 2007.

I percorsi ammessi per la sperimentazione sono i seguenti:

- master di primo o secondo livello;
- percorsi di specializzazione tecnica superiore (IFTS);
- diploma di laurea o acquisizione di almeno 60 crediti universitari finalizzati al suo conseguimento.

In seguito alle operazioni di valutazione dei progetti pervenuti è stato, al momento, finanziato un master nel settore navale.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	11.175
- di cui maschi	6.173
- di cui femmine	5.002

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	11.175
- di cui maschi	6.173
- di cui femmine	5.002

Composizione per età

Totale 15-17enni	319
- di cui 15enni	7
- di cui 16enni	65
- di cui 17enni	247
Totale 18-21enni	4.433
Totale 22-24enni	3.614
Totale 25 anni e oltre	2.809

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	159
Licenza media	4.970
Qualifica professionale	383
Diploma di scuola secondaria superiore	925
Laurea o Diploma di laurea	38
Non dichiarato	3.880

Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	12.576
Numero di apprendisti iscritti	12.576
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	4.588

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	5.000
Numero di apprendisti da coinvolgere	5.000

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	147
--	-----

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	147
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	33

Certificazione delle competenze di base dei moduli aggiuntivi per apprendisti in obbligo formativo conseguite nel 2005

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze in lingua italiana:	100
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	47
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	49
Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze matematiche:	100
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	38
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	50

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	5.000
Numero di apprendisti da coinvolgere	5.000

D) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	213
Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	1.546
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata (ore)	1
Numero interventi	832
Numero tutor coinvolti	832

E) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	11.438.703,00
Risorse impegnate per le attività collegate	79.983,00
Totale risorse impegnate	11.518.686,00
- di cui risorse nazionali	6.043.086,00
- di cui risorse del POR	5.475.600,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	7.125.079,00
Totale risorse spese	7.125.079,00
- di cui risorse nazionali	3.708.404,00
- di cui risorse del POR	3.416.675,00

REGIONE LIGURIA

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

In attesa dell'emanazione della legge regionale applicativa del D.Lgs. 276/03, la Regione Liguria ha disciplinato in via transitoria l'apprendistato professionalizzante attraverso l'art. 15 della legge regionale n. 1 del 24 gennaio 2006. La norma stabilisce che per la regolamentazione dei profili formativi e della formazione si fa riferimento all'intesa stipulata dalla Regione con le parti sociali in data 6 luglio 2004 e al protocollo d'intesa siglato con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il 24 novembre 2004.

Sulla base degli stessi Protocolli la Regione, nel 2004, aveva avviato una sperimentazione per l'apprendistato professionalizzante, al fine di acquisire elementi utili alla messa a regime di questa nuova tipologia di apprendistato. In attesa della definizione di una legge regionale ad hoc, la legge regionale n. 1/2006 sostanzialmente proroga la vigenza della sperimentazione.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Con DGR n. 380 del 20 aprile 2006, la Regione ha approvato le disposizioni attuative alle Province liguri per la realizzazione del Piano di formazione per gli apprendisti 2006 che intende:

- proporre un'offerta formativa tale da garantire la formazione degli apprendisti di età superiore ai 18 anni (17 se in possesso di qualifica) assunti con contratto di apprendistato ex lege 196/97 e 276/03;
- attuare i piani formativi provinciali, di norma, attraverso i Cataloghi formativi, con affidamento ad ATI/ATS, una per ciascun ambito territoriale, composta da soggetti aventi sedi formative accreditate per la macro-tipologia formazione continua e permanente;
- attuare azioni di sistema per la realizzazione e la gestione del Piano.

A partire dalle disposizioni dettate dalla Regione, le Province procedono alla realizzazione del Piano stesso mediante l'affidamento dell'attività di formazione alle ATI/ATS individuate sul territorio. L'organizzazione delle attività formative, come

di consueto, si basa essenzialmente sul catalogo formativo realizzato dalla Regione, all'interno del quale sono stati ricondotti i 25 profili professionali standardizzati sulla base di sperimentazioni precedenti, suddivisi in 6 macrosettori: lavori d'ufficio, grafica ed informatica; edilizia; lavorazioni meccaniche ed impiantistica; servizi alla persona; ristorazione, alimentazione e distribuzione; distribuzione no food.

Nel catalogo formativo il percorso dell'apprendista è articolato in due aree formative: area delle competenze trasversali e area delle competenze tecnico professionali.

L'apprendista deve frequentare inizialmente un corso di 48 ore relativo alle competenze trasversali i cui contenuti sono articolati sulla base dei 6 macrosettori precedentemente descritti.

I corsi relativi all'area delle competenze tecnico-professionali hanno una durata di 72 ore e possono prevedere uno dei seguenti percorsi:

- a** percorso settoriale standard, fa riferimento ai 25 profili formativi validati dalla Regione Liguria ciascuno dei quali definisce obiettivi formativi e standard di competenza;
- b** percorso settoriale non standard, sono ammessi, purché non riconducibili ai predetti standard regionali, i profili formativi individuati:
 - nell'ambito dei CCNL che disciplinano l'apprendistato professionalizzante;
 - nel repertorio dei profili elaborato da ISFOL e validato dalla Commissione nazionale ex art.4 D.M. 179/99;
 - nell'ambito delle indagini sui fabbisogni formativi svolte dagli Enti Bilaterali;
 - nel repertorio dei profili formativi definiti da accordi territoriali/aziendali.
- c** percorso intersettoriale, relativamente al corso di competenze tecnico professionali, la Regione ha introdotto alcuni percorsi formativi intersettoriali destinati a coloro che non si riconoscono in nessuno dei profili professionali validati. I moduli intersettoriali sono strutturati in UFC e riguardano le lingue europee più diffuse (inglese, inglese commerciale, francese, tedesco, spagnolo) e l'informatica per la preparazione al conseguimento delle patenti ECDL o similari.

Il processo di attivazione delle attività formative per apprendisti prevede alcune fasi successive.

Contestualmente alla comunicazione dell'avviamento dell'apprendista, l'impresa compila ed invia alla Provincia il piano formativo individuale-generale (format predisposto d'intesa con le parti sociali), allegando dichiarazione di capacità formativa qualora desidera svolgere internamente la formazione. L'impresa può dichiarare capacità formativa solo se possiede i seguenti requisiti: locali idonei alla formazione, attrezzature e macchinari adeguati ai profili formativi e conformi alle normative vigenti, docenti esperti nei contenuti relativi al profilo formativo di riferimento, tutor aziendale con requisiti definiti dal D.M. 22/2000.

Entro 20 giorni dall'invio dei piani formativi individuali-generalisti, la Provincia competente ne effettua la valutazione, richiedendo eventuali chiarimenti o integrazio-

ni. Entro 60 giorni dall'avviamento dell'apprendista, l'impresa deve aderire all'offerta formativa scegliendo, all'interno del catalogo regionale, l'offerta più adeguata; quindi l'apprendista viene iscritto all'ATI/ATS indicando la sede e il periodo prescelti. L'ATI/ATS, entro 30 giorni e al raggiungimento di 16 allievi per aula, avvia l'attività formativa. Entro 30 giorni dall'adesione dell'impresa, l'ATI/ATS invia alla Provincia il format del piano formativo individuale di dettaglio, compilato in raccordo con l'impresa.

È previsto un sistema di valutazione e certificazione delle competenze acquisite e la loro successiva registrazione sul libretto formativo. L'ATI/ATS rilascia all'apprendista due documenti, i cui modelli sono stati predisposti d'intesa con le parti sociali: l'attestazione di partecipazione e la certificazione delle competenze acquisite.

Il primo documento viene elaborato annualmente e riporta il numero di ore di formazione frequentate, che deve essere pari ad almeno l'80% del monte ore complessivo. Nel secondo documento vengono certificate, da parte dell'ente formativo, le competenze acquisite dall'apprendista nell'ambito del percorso formativo. Per il rilascio del certificato in relazione ad una competenza è necessaria una frequenza minima pari a metà delle ore previste per quella UFC. Il certificato viene rilasciato al termine di ogni anno contrattuale in esito ad un'attività di valutazione, svolta dal tutor aziendale e dal tutor formativo, che prevede varie fasi di osservazione volte a valutare le competenze acquisite.

La Regione svolge una costante attività di monitoraggio e valutazione del sistema formativo allo scopo di apportare continui miglioramenti ed innovazioni. A cadenza trimestrale la Regione in collaborazione con le parti sociali elabora dei rapporti di monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi realizzati nell'ambito del Piano di formazione degli apprendisti (anno 2006). Tali report vengono esaminati in sede di Struttura di coordinamento Regione-Province-parti sociali.

Rispetto alle attività di promozione, la Regione si avvale della collaborazione degli enti bilaterali per la realizzazione di un piano di promozione e diffusione mirato al coinvolgimento delle imprese.

La Regione è inoltre impegnata nella costituzione di un tavolo di coordinamento con la Direzione del Ministero del lavoro e con la Direzione regionale INPS volto all'approfondimento delle problematiche relative all'apprendistato professionalizzante.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

Con la DGR n. 925 del 5 agosto 2005, la Regione ha avviato la sperimentazione relativa all'apprendistato di alta formazione. Il progetto prevede di coinvolgere 60 apprendisti in percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), master di specializzazione e lauree di primo livello. Nel novembre 2005 è stato pubblicato un avviso pubblico che ha portato all'approvazione di 3 progetti:

- Master di specializzazione nel settore navale pari a 1200 ore;
- Master di specializzazione nel settore distributivo/commerciale pari a 600 ore;
- Percorso IFTS nel settore edilizia relativo alla figura di Tecnico superiore conduzione cantiere.

Vista la presenza di risorse residue a valere sul finanziamento del Ministero del lavoro, ad ottobre 2006 sono stati riaperti i termini per la selezione di nuovi percorsi sperimentali. Sono stati quindi approvati ulteriori quattro master di specializzazione, grazie ad un finanziamento aggiuntivo della Regione Liguria. Si tratta di due master di specializzazione nel settore metalmeccanico, uno relativo al settore navale e uno al settore commerciale/distributivo. Tutti i percorsi sono stati avviati.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	20.287
- di cui maschi	11.637
- di cui femmine	8.650

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	20.007
- di cui maschi	11.499
- di cui femmine	8.508

Composizione per età

Totale 15-17enni	564
- di cui 15enni	16
- di cui 16enni	145
- di cui 17enni	403
Totale 18-21enni	7.355
Totale 22-24enni	7.352
Totale 25 anni e oltre	4.736

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	446
Licenza media	11.113
Qualifica professionale	613
Diploma di scuola secondaria superiore	4.671
Laurea o Diploma di laurea	194
Non dichiarato	2.970

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	95
Numero di apprendisti iscritti	1.536
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	64

<i>Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:</i>	
Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	270
Numero di apprendisti da coinvolgere	4.296

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	280
- di cui maschi	138
- di cui femmine	142

Composizione per età

Totale 18-21enni	29
Totale 22-24enni	26
Totale 25-29enni	222
Totale 29 anni e oltre	3

Composizione per titolo di studio

Licenza media	52
Qualifica professionale	11
Diploma di scuola secondaria superiore	142
Laurea o Diploma di laurea	75

Imprese che hanno dichiarato capacità formativa formale interna:

Per tutta la formazione relativa alle competenze professionali	456
Per parte della formazione relativa alle competenze professionali	114

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	448
Numero di apprendisti da coinvolgere	6.748

D) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	610
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata (ore)	12
Numero interventi	2
Numero tutor coinvolti	40

Attività programmata per il 2006

Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	1.571
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata ore	12
Numero interventi	141
Numero tutor coinvolti	2.870

G) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	8.544.950,79
Risorse impegnate per le attività collegate	459.741,20
Totale risorse impegnate	9.004.691,99
- di cui risorse nazionali	6.581.500,79
- di cui risorse del POR	2.153.191,20
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	5.231.850,79

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	1.106.584,00
Risorse spese per le attività collegate	55.332,00
Totale risorse spese	1.161.584,00
- di cui risorse nazionali	1.161.916,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	1.161.916,00

REGIONE EMILIA ROMAGNA

1. L'attuazione del decreto legislativo n. 276/03

La Regione Emilia Romagna con la legge regionale 17/2005, Capo V, ha regolamentato l'apprendistato definendo i criteri per la sua attuazione.

L'amministrazione regionale individua come proprio ambito di attività la formazione per apprendisti realizzata all'esterno dell'impresa, come libera opzione dell'impresa stessa. Infatti, si riconosce all'impresa la responsabilità complessiva della formazione e la scelta della modalità di realizzazione nel quadro delle norme regionali. Pertanto, la Regione ha definito, in accordo con le parti sociali, orientamenti e disposizioni relative alla formazione volte a garantire un quadro di riferimento certo e con caratteristiche unitarie a prescindere dal differente ambito legislativo in cui la contrattazione collettiva colloca i rapporti di lavoro (apprendistato ex l. 196/97 o ex D.Lgs. 276/03). Con la deliberazione di Giunta n. 1256, nel settembre 2005, è stato dato avvio alle assunzioni nell'apprendistato professionalizzante. Con tale atto sono stati definiti i contenuti essenziali del piano formativo individuale, le modalità di comunicazione ai servizi per l'impiego ed i criteri per l'accesso alle opportunità di sostegno pubblico per le attività formative esterne.

Con successiva delibera (2183/05) la Regione ha specificato il proprio ruolo nella regolamentazione del sistema di apprendistato, che riguarda la predisposizione dei cataloghi relativi all'offerta formativa esterna, l'assegnazione dei contributi finanziari per la realizzazione della formazione esterna, l'individuazione dei titoli conseguibili (certificati di competenza e qualifiche).

Nel corso del 2006 la Regione ha attivato la nuova offerta di formazione esterna. In particolare, la delibera di Giunta n. 236/2006 ha definito le modalità di selezione dei soggetti attuatori delle attività formative rivolte ad apprendisti e le caratteristiche dell'offerta formativa ammessa nel nuovo Catalogo Regionale. Successivamente, con la deliberazione n. 237/2006, la Giunta regionale ha stabilito in modo dettagliato obiettivi, struttura e caratteristiche della formazione per apprendisti.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Le delibere di Giunta emanate nel corso del 2006 hanno disegnato un nuovo sistema di erogazione della formazione in apprendistato.

La predisposizione dell'offerta formativa esterna avviene attraverso l'utilizzo di un "Catalogo regionale dell'offerta formativa per l'apprendistato". Tale catalogo è costituito da una serie di unità formative, ognuna finalizzata a sviluppare competenze rappresentate negli standard professionali delle qualifiche ricomprese nel repertorio regionale, costruito sul Sistema Regionale delle Qualifiche. Il catalogo costituirà offerta formale di formazione per gli apprendisti assunti ex lege 196/97 e opportunità di formazione per gli apprendisti assunti in base al D.Lgs. 276/03. La presenza nel catalogo di percorsi formativi riferiti a più di una qualifica per area professionale permette agli apprendisti di accedere ad una formazione basata sulle proprie caratteristiche e sulle esigenze dell'impresa.

Ogni anno apprendista ed azienda individuano all'interno del catalogo l'unità formativa e l'ente di interesse. La Regione contribuisce alla realizzazione della formazione esterna tramite emissione di voucher per un importo pari ad un massimo del 50% della quota di partecipazione; la Regione non copre i costi della formazione realizzata al di fuori del catalogo.

Le attività di formazione sono svolte da soggetti accreditati per la formazione in apprendistato o da organismi autorizzati dal sistema sulla base del possesso di requisiti stabiliti. La normativa regionale sull'accreditamento considera l'apprendistato un ambito speciale, accessibile solo agli organismi accreditati almeno in un ambito generale. Per svolgere formazione per gli apprendisti minori è invece necessario l'accreditamento nell'ambito generale Obbligo Formativo.

Per quanto concerne il monitoraggio, la Regione ha avviato un progetto sperimentale che prevede la creazione di una procedura in grado di fornire in tempo reale dati relativi alle presenze dei singoli apprendisti alle attività di formazione; un'apposita interfaccia informatizzerà il dato e ne permetterà l'invio ai terminali dell'amministrazione.

Relativamente al sistema informativo, negli ultimi mesi del 2004 sono state emanate le disposizioni in materia di unificazione delle comunicazioni obbligatorie delle imprese in relazione ai contratti di apprendistato, attraverso il sistema telematico S.A.R.E. (Semplificazione Amministrativa in Rete). La comunicazione per via telematica dell'avvenuta assunzione-cessazione-trasformazione di un contratto di apprendistato consente una gestione più snella, eliminando il lavoro di mera imputazione dei dati da parte degli operatori dei servizi per l'impiego. A partire dal febbraio del 2005 è stato fatto obbligo di trasmettere tramite tale modalità le comunicazioni relative alle assunzioni di apprendisti.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

Con la delibera di Giunta n. 1853/2004 è stato approvato un accordo fra Regione, università e parti sociali per l'attivazione di percorsi sperimentali nell'apprendista-

to alto, relativi a master universitari (destinati a circa 100 giovani). La successiva delibera n. 294/2005 ha invitato università pubbliche e private a presentare progetti per master universitari di due tipologie: progettati ad hoc per gli apprendisti o riprogettati al fine di inserire gli apprendisti in percorsi già esistenti.

In prima istanza sono stati due i progetti approvati e finanziati (DGR n. 1233/2005), si tratta di master universitari di primo livello in "Operatore del mercato del lavoro" e in "Ingegneria e gestione della nautica da diporto". Entrambi si riferiscono all'anno accademico 2005/2006 e coinvolgeranno 15 apprendisti ciascuno.

Con DGR n. 1178 del 5 agosto 2006, la Regione ha approvato nuovi percorsi sperimentali per il 2006. Si tratta di ulteriori cinque progetti per master universitari di primo livello in:

- Scienza, tecnologia e management, presso l'Università degli studi di Ferrara;
- Organizzazione, gestione e controllo del cantiere: direzione del cantiere, direzione dei lavori, presso l'Università degli studi di Ferrara;
- Assistant manager ristorazione (tre percorsi), presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	89.415
- di cui maschi	41.631
- di cui femmine	47.784

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	78.782
- di cui maschi	36.988
- di cui femmine	41.794

Composizione per età

Totale 15-17enni	10.969
- di cui 15enni	1.156
- di cui 16enni	3.941
- di cui 17enni	5.872
Totale 18-21enni	42.435
Totale 22-24enni	23.039
Totale 25 anni e oltre	2.339

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	1.031
Licenza media	37.049
Qualifica professionale	1.576

Diploma di scuola secondaria superiore	18.754
Laurea o Diploma di laurea	349
Non dichiarato	20.023

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	1.463
Numero di apprendisti iscritti	13.368
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	8.566

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	1.500
Numero di apprendisti da coinvolgere	12.000

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di 240 ore realizzati	107
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di 240 ore	481
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi di 240 ore	331

Certificazione delle competenze di base dei moduli aggiuntivi per apprendisti in obbligo formativo conseguite nel 2005

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze in lingua italiana:	115
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	28
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	87
Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze matematiche:	99
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	65
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	34
Apprendisti che hanno conseguito la certificazione ALTE per le lingue straniere:	
- di cui livello BASE scala ALTE numero apprendisti	81
- di cui livello INTERMEDIO scala ALTE numero apprendisti	26
Apprendisti che hanno conseguito una o più certificazioni ECDL per le competenze informatiche	10

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	10.603
- di cui maschi	4.628
- di cui femmine	5.975

Composizione per età

Numero 17enni	794
---------------	-----

Totale 18-21enni	6.109
Totale 22-24enni	2.697
Totale 25-29enni	982
Totale 29 anni e oltre	21

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	396
Licenza media	5.433
Qualifica professionale	630
Diploma di scuola secondaria superiore	2.724
Laurea o Diploma di laurea	346
Non dichiarato	1.074

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	1.200
Numero di apprendisti da coinvolgere	10.000

D) Apprendisti con contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	30
- di cui maschi	15
- di cui femmine	15

Composizione per età

Totale 25 anni e oltre	30
------------------------	----

Composizione per titolo di studio

Laurea o Diploma di laurea	30
----------------------------	----

E) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Altri interventi per tutor aziendali:

Durata (ore)	16
Numero interventi	118
Numero tutor coinvolti	2.117

F) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	16.247.030,00
Risorse impegnate per le attività collegate	337.050,00
Totale risorse impegnate	16.584.080,00
- di cui risorse nazionali	16.584.080,00

<i>Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato</i>	
Risorse spese per le attività di formazione	22.535.014,19
Risorse spese per le attività collegate	747.189,91
Totale risorse spese	23.282.204,10
- di cui risorse nazionali	13.650.996,08
- di cui risorse del POR	9.631.208,02

REGIONE TOSCANA

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

In data 1 febbraio 2005, la Regione Toscana ha approvato la legge n. 20 che, all'articolo 2, ha modificato ed integrato la precedente normativa del Testo unico su istruzione, formazione e lavoro introducendo le tre tipologie di apprendistato. Il successivo regolamento emanato con DPGR n. 22/R ha integrato e modificato il precedente regolamento con norme specifiche sull'apprendistato.

Dal 1 aprile 2005 le imprese possono assumere sulla base della nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, la Regione Toscana ha fornito le prime indicazioni operative per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante (n. 427/2005) e successivamente (DGR del 4 luglio 2005, n. 706) ha definito le procedure per l'approvazione dei profili formativi nell'apprendistato. Inoltre, a gennaio 2007 ha emanato indirizzi per il raccordo tra la normativa regionale e i contratti collettivi di lavoro in materia di apprendistato professionalizzante.

Per quanto attiene l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, la delibera di giunta n. 610/2005 ha stabilito che nelle more dell'attuazione della riforma del sistema di istruzione, prevista dalla legge n. 53/2003, continuano ad applicarsi le norme regionali previgenti sugli apprendisti in obbligo formativo.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Nella Regione Toscana coesistono al momento due sistemi regionali per l'apprendistato.

Il primo è il sistema dell'apprendistato ex lege 196/97 definito dalla DGR n. 135 del 2000, con la quale è stato approvato "Il piano delle attività formative per l'apprendistato". L'offerta formativa prevede una strutturazione in moduli e unità didattiche, l'attribuzione ad ogni singolo apprendista di voucher per la formazione, la presenza di agenzie specializzate nei diversi campi dell'offerta formativa. Sulla base del decreto dirigenziale n. 7415/2000 le amministrazioni hanno organizzato la loro attività secondo un processo standardizzato. Il secondo sistema

di formazione per apprendisti è quello relativo all'applicazione del D.Lgs. 276/03, definito dal regolamento regionale n. 22/R e dalla DPGR n. 427/2005.

La normativa regionale attuale prevede tre modalità di erogazione della formazione esterna da parte delle Province: attraverso voucher, corsi di formazione, formazione a distanza assistita (FAD).

La formazione tramite voucher ricalca il processo già definito nella precedente normativa: in via preliminare ciascuna amministrazione provinciale definisce, sulla base delle decisioni della rispettiva commissione provinciale tripartita, il "piano annuale per l'apprendistato" stabilendo quanti apprendisti avviare in formazione attraverso voucher, corsi di formazione, formazione a distanza assistita; le Province invitano, attraverso chiamata formale, impresa ed apprendista ad un incontro, presso il competente centro per l'impiego, al fine di discutere gli aspetti organizzativi relativi all'attività formativa; gli apprendisti vengono coinvolti in attività di orientamento che consentono loro di scegliere l'agenzia formativa di gradimento; una volta effettuata la scelta, questa viene comunicata all'impresa e all'agenzia formativa e l'apprendista riceve il voucher; 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. Per i contratti di apprendistato ex lege 196/97 l'unica tipologia di formazione prevista resta il voucher.

Qualora le Province intendano seguire, per la formazione del primo anno, la modalità dei corsi di formazione, individuano le agenzie formative che dovranno realizzare i corsi tramite bando pubblico.

Per le annualità successive alla prima sono previsti esclusivamente percorsi formativi a distanza (FAD). La realizzazione della formazione a distanza assistita prevede la preventiva costituzione di una rete di web learning point, cioè punti per l'erogazione degli insegnamenti tramite FAD e quindi la pianificazione delle attività di ciascun "web learning point" della rete provinciale. Per quanto di competenza, la Regione si è avvalsa della già esistente piattaforma TRIO; l'adeguatezza e la fruibilità degli applicativi è stata verificata commissionando inizialmente la realizzazione di 12 figure professionali. Si è ancora in attesa dei risultati dei test effettuati in alcune province; intanto nell'ambito delle convenzioni in atto la Regione ha dato a TRIO le indicazioni per la realizzazione degli applicativi di 90 profili professionali.

La formazione esterna è realizzata a cura delle Province attraverso agenzie formative accreditate. Dal 1 gennaio 2006 è operativo il nuovo accreditamento delle agenzie formative della Regione.

Prosegue il lavoro di aggiornamento del Repertorio regionale dei profili formativi, attraverso atti adottati dal dirigente competente sulla base di quanto definito dalla DGR n. 706/2005; i profili formativi sono stati implementati sulla base del recepimento, da parte della contrattazione collettiva, della nuova normativa sull'apprendistato professionalizzante.

Il sistema di certificazione dei risultati della formazione esterna è quello attualmente vigente per la formazione professionale e sarà adeguato secondo le linee in fase di elaborazione a livello nazionale. La certificazione, rilasciata dalla Provincia com-

petente, entra a far parte del curriculum dell'apprendista. In merito all'apprendista professionalizzante, la nuova normativa regionale ha previsto una specifica forma di certificazione, indiretta, anche per la formazione interna. Infatti, in attesa che il libretto formativo del cittadino diventi operativo, la normativa regionale stabilisce che le conoscenze e competenze acquisite durante l'apprendistato vengano riportate sulla scheda professionale del lavoratore sulla base delle comunicazioni fatte dai tutor aziendali e dai responsabili delle agenzie formative.

Nel corso del 2005 si è completata l'installazione in tutte le province del sistema informatico regionale IDOL. Il sistema IDOL ha permesso un salto di qualità nella gestione del flusso di informazioni, dotando il personale dei servizi per l'impiego di uno strumento che consente consultazioni rapide e puntuali; ne derivano interventi più tempestivi e qualitativamente mirati sia per quanto riguarda la tempestività delle informazioni destinate agli attori coinvolti nel circuito dell'apprendistato che per l'avviamento dei giovani alla formazione.

Diverse iniziative organizzative sono state realizzate nelle province con lo scopo di migliorare il servizio e sensibilizzare imprese ed apprendisti: costituzione di strutture specifiche per la gestione e lo sviluppo dell'apprendistato; riunioni periodiche con le agenzie formative per definire le linee di indirizzo per lo svolgimento dell'attività formativa e la gestione dei rapporti con apprendisti, imprese, tutor aziendali; iniziative di aggiornamento dei tutor aziendali anche attraverso la creazione di supporti specifici; somministrazione di questionari destinati alle imprese, ai tutor aziendali e agli apprendisti; realizzazione di materiale di supporto all'attività dell'apprendista; riunioni di verifica e discussione con le agenzie formative dei risultati delle azioni ora descritte; infine, i servizi per l'impiego si sono strutturati al fine di offrire adeguata assistenza alle imprese nella redazione dei piani formativi individuali.

Molte risorse la Regione ha dedicato alle attività di pubblicizzazione, animazione e controllo dell'attività di formazione. In relazione alle azioni di sistema finalizzate all'informazione e animazione sul territorio, le amministrazioni provinciali hanno coinvolto le associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati dei lavoratori, e gli ordini professionali. Inoltre, Regione e Province hanno partecipato ad incontri organizzati da queste organizzazioni. Gli obiettivi principali di tali interventi sono stati: informare imprese e giovani su caratteristiche e adempimenti relativi al contratto di apprendistato; sensibilizzare le imprese sui vantaggi e sui ritorni dell'attività di formazione esterna; sensibilizzare i giovani sul ruolo dell'apprendistato.

Le singole Province hanno inoltre messo a punto strumenti di informazione divulgativa quali messaggi attraverso la stampa e le radio locali, brochure, manuali, workshop svolti durante fiere e manifestazioni, spazi su siti internet.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Rispetto all'anno precedente si è verificata una notevole diminuzione (-31,7%) del numero di giovani apprendisti in obbligo formativo, dovuta presumibilmente ad un minore interesse da parte delle imprese per questo target di giovanissimi per i quali,

diversamente dall'apprendistato professionalizzante, è prevista una durata inferiore del contratto unita ad un probabile aumento delle ore dedicate alla formazione. Nel 2005 331 apprendisti di età inferiore ai 18 anni sono stati coinvolti in percorsi di formazione esterna ex lege 196/97 di 120 ore, dedicati esclusivamente ai minori. A questi vanno aggiunti 22 apprendisti che hanno partecipato ad attività formative insieme a giovani maggiorenni.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

In data 25 gennaio 2005 è stato siglato un protocollo d'intesa con Ministero del lavoro e parti sociali per la realizzazione delle sperimentazioni di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di una laurea, di una laurea specialistica o magistrale e/o di una master universitario di primo o di secondo livello, in discipline scientifiche o economiche. Con il decreto n. 538 del 6 febbraio 2006 la Regione ha pubblicato il bando con la definizione dei principi e azioni per la realizzazione delle sperimentazioni. Con successivi decreti, la Regione ha approvato i tre progetti relativi rispettivamente alla Provincia di Siena (Decreto n.4860 del 22 settembre 2006) ed alle Province di Firenze e Pisa (Decreto n.5316 del 26 ottobre 2006).

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	50.891
- di cui maschi	29.715
- di cui femmine	21.176

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	45.158
- di cui maschi	26.264
- di cui femmine	18.894

Composizione per età

Totale 15-17enni	1.365
- di cui 15enni	61
- di cui 16enni	308
- di cui 17enni	996
Totale 18-21enni	17.618
Totale 22-24enni	16.786
Totale 25 anni e oltre	9.389

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	892
Licenza media	16.500

Qualifica professionale	1.504
Diploma di scuola secondaria superiore	10.828
Laurea o Diploma di laurea	206
Non dichiarato	15.228

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	5.678
Numero di apprendisti iscritti	5.678
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	2.593

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	4.550
Numero di apprendisti da coinvolgere	4.550

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex l.196/97 riservati realizzati	331
Numero di apprendisti iscritti ai corsi/percorsi riservati	331
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	88
Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	22
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	10

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	5.733
- di cui maschi	3.451
- di cui femmine	2.282

Composizione per età

Numero 17enni	99
Totale 18-21enni	2.067
Totale 22-24enni	2.016
Totale 25-29enni	1.456
Totale 29 anni e oltre	95

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	121
Licenza media	1.643
Qualifica professionale	165
Diploma di scuola secondaria superiore	1.157
Laurea o Diploma di laurea	74
Non dichiarato	2.573

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	7.650
Numero di apprendisti da coinvolgere	7.650

D) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	100
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata (ore)	220
Numero interventi	28
Numero tutor coinvolti	494

Attività programmata per il 2006

Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	4.950
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata ore	32
Numero interventi	8
Numero tutor coinvolti	150

E) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	5.265.202,03
Risorse impegnate per le attività collegate	433.053,88
Totale risorse impegnate	5.698.255,91
- di cui risorse proprie	206.338,72
- di cui risorse nazionali	5.306.917,19
- di cui risorse del POR	185.000,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	7.343.290,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	7.492.768,30
Risorse spese per le attività collegate	406.645,30
Totale risorse spese	7.899.413,60
- di cui risorse proprie	242.984,43
- di cui risorse nazionali	7.546.939,17
- di cui risorse del POR	109.490,00
- di cui risorse trasferite a livello provinciale	7.052.450,00

REGIONE UMBRIA

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

La Regione Umbria ha elaborato un disegno di legge sull'apprendistato professionalizzante, adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 1968 del 15 novembre 2006, dopo una fase di concertazione in sede di Commissione regionale tripartita e di tavolo del Patto dello Sviluppo (composto da Regione, autonomie locali, organizzazioni sindacali e di categoria, università, Unioncamere, Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura). Il disegno di legge è ora all'attenzione del Consiglio regionale.

Si prevede che la formazione formale, volta all'acquisizione delle competenze di base, trasversali e tecnico professionali, si realizzi mediante un percorso formativo formalizzato secondo gli obiettivi previsti dai profili formativi regionali. Nel testo si stabilisce l'adozione in via provvisoria dei profili elaborati dalla contrattazione collettiva nazionale e/o regionale e dall'Isfol.

Gli organismi pubblici o privati per erogare formazione formale devono essere iscritti nel "Catalogo regionale dei soggetti erogatori della formazione per l'apprendistato". Al Catalogo risultano direttamente iscritti i soggetti già presenti nei cataloghi provinciali, mentre l'iscrizione degli altri organismi formativi viene valutata dalla Regione, mediante bando aperto, previa verifica del possesso dei requisiti previsti dalla legge regionale.

La formazione può essere erogata anche dalle imprese in possesso di capacità formativa, vale a dire in possesso della capacità di erogare la formazione formale secondo le modalità previste dalla normativa: erogata in un contesto organizzato e strutturato distinto da quello produttivo; attuata mediante specifica progettazione; realizzata da figure professionali competenti; registrata nel libretto formativo; finalizzata a produrre esiti verificabili e certificabili secondo le modalità previste da Regione e parti sociali.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

La Regione ha trasferito alle Province la programmazione e gestione della formazione per gli apprendisti.

La Provincia di Perugia ha approvato e finanziato un piano di interventi per la realizzazione di numerose attività formative sul territorio destinate ad apprendisti extraobbligo; tuttavia, le iniziative formative risultano insufficienti a garantire la totale copertura dei contratti di apprendistato. Con la D.D. n. 26/2005 la Provincia ha approvato l'avviso pubblico relativo agli interventi formativi per apprendisti maggiorenni; le graduatorie dei progetti presentati, le procedure per la predisposizione dei progetti stessi e l'approvazione di tali percorsi sono state definite tramite ulteriori determinazioni dirigenziali. Una valutazione dello stato di attuazione degli interventi programmati nell'anno 2005 ha permesso di mostrare elementi positivi e negativi dei progetti quadro presentati. In particolare, si è riscontrata una più puntuale individuazione degli ambiti territoriali e dei profili professionali di riferimento. La mancanza di vincoli temporali per la presentazione degli elaborati progettuali esecutivi da sottoporre ad approvazione ha, invece, provocato un rallentamento nell'avvio delle attività didattiche, per cui ad oggi dei 76 corsi programmati ne sono partiti solo 49. Per quanto riguarda la formazione dei tutor aziendali, nella fase di avvio dei corsi, solo in pochi casi essa avviene o comunque viene documentata.

Per quanto attiene la Provincia di Terni, il piano per le attività formative degli apprendisti 2002/2006 mantiene la funzione di strumento di riferimento per la regolazione delle procedure relative all'inserimento nel Catalogo dei fornitori degli interventi formativi e per l'aggiornamento del catalogo stesso. Tale piano si applica anche ai contratti avviati precedentemente al D.Lgs n. 276/03 e a quelli avviati successivamente per i quali il decreto non può essere considerato operativo.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Con D.D. n. 8856 del 7 ottobre 2005, la Provincia di Perugia ha approvato i progetti relativi alle attività di formazione esterna per apprendisti in obbligo formativo e assegnato i relativi finanziamenti. Successivamente all'approvazione dei progetti, l'analisi dei dati aggiornati sugli apprendisti minorenni occupati in Provincia ha mostrato un numero di apprendisti nettamente inferiore a quello programmato. Sono seguiti incontri con gli enti affidatari delle attività allo scopo di riprogrammare gli interventi, che sono stati infine approvati con D.D. n. 3676 del 5 maggio 2006. Nella Provincia di Terni, non sono state ancora avviate attività formative a causa sia dell'esiguo numero di apprendisti interessati che per la mancanza di riferimenti normativi certi.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

Nel corso del 2005 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa fra Regione Umbria e Ministero del lavoro per la realizzazione di percorsi sperimentali per l'acquisizione di master universitari di primo livello. In data 22 novembre 2006, la Giunta regionale (DGR n. 2018) ha approvato l'avviso pubblico per la presentazione dei progetti sperimentali, che ha portato all'approvazione di tre master universitari, che dovrebbero coinvolgere una trentina di apprendisti.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	10.411
- di cui maschi	6.439
- di cui femmine	3.972

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	9.804
- di cui maschi	6.134
- di cui femmine	3.670

Composizione per età

Totale 15-17enni	427
- di cui 15enni	20
- di cui 16enni	130
- di cui 17enni	277
Totale 18-21enni	3.915
Totale 22-24enni	3.502
Totale 25 anni e oltre	1.960

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare ⁶⁷	1.969
Licenza media	2.843
Qualifica professionale	975
Diploma di scuola secondaria superiore	3.840
Laurea o Diploma di laurea	81
Non dichiarato	96

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	28
Numero di apprendisti iscritti	484
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	238

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	124
Numero di apprendisti da coinvolgere	2.830

⁶⁷ In parte sono compresi anche gli apprendisti il cui titolo di studio non è stato dichiarato.

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di corsi/percorsi di formazione esterna ex l.196/97 riservati realizzati	105
Numero di apprendisti iscritti ai corsi/percorsi riservati	105

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	607
- di cui maschi	305
- di cui femmine	302

Composizione per età

Numero 17enni	11
Totale 18-21enni	227
Totale 22-24enni	206
Totale 25-29enni	153
Totale 29 anni e oltre	10

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	170
Licenza media	166
Qualifica professionale	35
Diploma di scuola secondaria superiore	182
Laurea o Diploma di laurea	16
Non dichiarato	38

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	11
Numero di apprendisti da coinvolgere	132

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	1.783.805,46
Risorse impegnate per le attività collegate	198.200,60
Totale risorse impegnate	1.982.006,00
- di cui risorse nazionali	1.982.006,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	55.460,00
Totale risorse spese	55.460,00
- di cui risorse nazionali	55.460,00

REGIONE MARCHE

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

La Regione Marche ha, tra le prime amministrazioni, varato una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante, per poi definire una regolamentazione dell'istituto a partire da un provvedimento legislativo. Infatti, nel corso del 2004, la Giunta ha approvato una disciplina transitoria del contratto di apprendistato professionalizzato per il settore terziario, distribuzione e servizi, e distribuzione cooperativa mediante l'adozione integrale della disciplina contenuta nel CCNL stipulato nel luglio 2004.

Successivamente la legge regionale n. 2/2005, all'art. 17 dedicato all'apprendistato, fornisce gli elementi per una prima attuazione del nuovo apprendistato; in particolare alla Giunta regionale viene affidato il compito di disciplinare i profili formativi, in accordo con le parti sociali, per le tre tipologie di apprendistato, mentre si stabilisce che la formazione teorica debba svolgersi secondo quanto previsto dalla contrattazione e prevalentemente all'esterno dell'azienda.

In data 1 agosto 2005, la Giunta regionale ha emanato la delibera n. 976 necessaria a rendere operativo il contratto di apprendistato professionalizzante. La delibera, dopo una lunga fase di concertazione con le parti sociali (conclusasi con la sottoscrizione di un Protocollo da parte di 14 organizzazioni sindacali e datoriali), ha ratificato l'accordo raggiunto il 28 luglio 2005 e ha disciplinato gli aspetti relativi alle procedure di assunzione e alla formazione. In particolare, vengono chiariti alcuni concetti fondamentali dell'apprendistato (formazione formale, piano formativo individuale, parere di conformità), e viene definito un dispositivo che consente alle aziende in possesso di determinati requisiti di erogare internamente una parte di formazione formale. In allegato alla delibera n. 976/05 ci sono alcuni strumenti quali: piano formativo individuale, modulo per la richiesta di iscrizione nell'elenco delle aziende con capacità formativa, attestato di frequenza.

Con varie delibere emanate tra il 2005 ed il 2006, la Giunta ha inoltre approvato un primo set di profili formativi consentendo di avviare a regime l'apprendistato professionalizzante nei settori terziario, metalmeccanico, edile, tessile e creditizio.

Al momento nella regione Marche è dunque possibile assumere sia con la precedente normativa (ex lege 196/97) che con quella prevista dal D.Lgs. n. 276/03, laddove sia avvenuta la regolamentazione del contratto da parte del CCNL di riferimento.

Per quanto attiene all'apprendistato professionalizzante, per poter assumere un giovane è necessario che il CCNL di settore abbia disciplinato tale forma contrattuale e che la Regione abbia approvato i relativi profili formativi di settore. In mancanza di uno di questi fattori, è possibile assumere esclusivamente in base alla precedente normativa.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

L'assunzione di un apprendista prevede che questa venga comunicata dall'azienda al centro per l'impiego mediante la compilazione di una scheda unificata di comunicazione di assunzione (introdotta dalla DGR n. 869/2005) che integra i dati del mod. C/Ass con quelli sul tutore aziendale; l'azienda deve inoltre richiedere entro 5 giorni dall'assunzione il parere di conformità del PFI con i profili formativi regionali. Tale parere va richiesto all'ente bilaterale, qualora tale funzione sia prevista nel CCNL di settore, o in caso contrario alle Commissioni provinciali per il lavoro. Qualora vengano riscontrate difformità con i profili formativi, è previsto un meccanismo di rettifica del PFI entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Nella Regione Marche la responsabilità della gestione e del controllo della formazione in apprendistato è assegnata alle Province. L'erogazione della formazione formale vede un ruolo centrale dell'offerta pubblica, in termini di risorse e di governo, ma è prevista anche la possibilità di un finanziamento o cofinanziamento di natura privata.

La legge regionale n. 2/2005 ha stabilito che la formazione teorica debba essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione e comunque in prevalenza esternamente all'azienda. La DGR n. 976/2005 ha introdotto la possibilità, per le imprese che possiedono determinati requisiti, di erogare parzialmente o interamente la formazione nell'azienda stessa.

Alla luce di questo nuovo dispositivo sarà possibile strutturare la formazione nei seguenti modi:

- 1 formazione totalmente esterna, erogata da strutture di formazione accreditate secondo quanto previsto dai bandi provinciali;
- 2 formazione mista, prevalentemente esterna (80 ore) e parzialmente interna (40 ore per la 1° annualità, 50 ore per la seconda dedicate esclusivamente a contenuti professionalizzanti) nel caso di impresa con capacità formativa interna, ossia in possesso di determinati requisiti: risorse umane e locali idonei per la formazione, tutor che abbiano frequentato 12 ore di formazione. In tal caso, si prevede la presentazione di un unico progetto formativo da parte dell'ente di formazione accreditato per la realizzazione della formazione, congiunta con l'impresa iscritta nell'apposito elenco provinciale;

3 impresa formativa accreditata, si tratta di formazione finanziata con risorse private, che prevede che la formazione formale di 120 ore possa essere interamente realizzata da un'impresa in possesso di accreditamento per la formazione continua. Il progetto formativo deve essere approvato dalla Provincia e a tal fine l'impresa deve inoltrare alla Provincia stessa: un progetto dettagliato che rispetti la strutturazione in moduli e i contenuti e gli obiettivi della formazione trasversale e professionalizzante, secondo il dispositivo approvato; i nominativi degli apprendisti e relative aziende di provenienza; calendario dettagliato delle lezioni con argomenti trattati e relativa sede; il finanziamento della formazione da parte dell'impresa formativa accreditata.

Le imprese interessate a richiedere il riconoscimento della propria capacità formativa devono presentare apposita domanda alla Provincia autodichiarando il possesso dei requisiti richiesti e in caso di esito positivo vengono iscritte in un apposito elenco costituito su base provinciale. Le aziende che vogliono iscriversi come imprese formative devono ottenere invece l'accredito regionale per la macrotipologia formativa "formazione continua".

Al momento risultano accreditate come imprese formative solo due aziende del settore del credito; modesto risulta essere anche il numero di aziende con capacità formativa interna, a causa della presenza di tutor non in possesso dei requisiti previsti dalla disposizione regionale (frequenza di un corso di formazione di almeno 12 ore).

Le attività formative devono essere strutturate in forma modulare e predisposte per gruppi di profili omogenei. I moduli trasversali devono avere una durata minima di 42 ore annue.

In attesa della definizione a livello nazionale del libretto formativo del cittadino, i risultati dell'attività formativa (ore di formazione interna ed esterna frequentate, corrispondenti moduli od eventuale formazione erogata all'interno dell'impresa) devono essere registrati dall'ente di formazione o dalle imprese formative accreditate su un attestato di frequenza predisposto dalla Regione; tale attestato deve essere rilasciato ogni anno agli apprendisti che hanno frequentato almeno l'80% della formazione prevista.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	28.907
- di cui maschi	17.043
- di cui femmine	11.864

Composizione per età

Totale 15-17enni	949
------------------	-----

- di cui 15enni	28
- di cui 16enni	239
- di cui 17enni	682
Totale 18-21enni	10.532
Totale 22-24enni	10.266
Totale 25 anni e oltre	6.964
Non dichiarato	196

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	633
Licenza media	11.839
Qualifica professionale	878
Diploma di scuola secondaria superiore	6.819
Laurea o Diploma di laurea	230
Non dichiarato	8.508

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	2.560
Numero di apprendisti iscritti	6.919
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	4.749

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	2.377
Numero di apprendisti da coinvolgere	6.257

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	239
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	127
Numero di corsi/percorsi di moduli aggiuntivi realizzati	83
Numero apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi di moduli aggiuntivi	53

Certificazione delle competenze di base dei moduli aggiuntivi per apprendisti in obbligo formativo conseguite nel 2005

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze in lingua italiana:	22
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	17
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 3	5
Apprendisti che hanno conseguito la certificazione delle competenze matematiche:	15
- di cui apprendisti che hanno raggiunto il livello 2	15

Apprendisti che hanno conseguito la certificazione ALTE per la lingua inglese:	
- di cui livello BASE scala ALTE numero apprendisti	3
- di cui livello BASE scala ALTE numero apprendisti	2

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	26.446
--	--------

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	2.461
--	-------

D) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	47
Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	4.152
Altri interventi per tutor aziendali:	
Numero interventi	43
Numero tutor coinvolti	562

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	130
Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	4.551

E) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	4.418.275,53
Risorse impegnate per le attività collegate	165.577,48
Totale risorse impegnate	4.583.853,01
- di cui risorse nazionali	4.576.797,01
- di cui risorse del POR	7.056,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	2.623.383,76
Risorse spese per le attività collegate	171.652,99
Totale risorse spese	2.795.036,75
- di cui risorse nazionali	2.792.061,67
- di cui risorse del POR	2.975,08

REGIONE LAZIO

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

Il 4 agosto 2006 è stata approvata la legge regionale n. 9 “Disposizioni in materia di formazione in apprendistato”, che disciplina la formazione per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

La legge stabilisce che i profili formativi relativi all'apprendistato professionalizzante sono definiti con deliberazione di Giunta, previo accordi con le parti sociali, nell'ambito del Repertorio regionale dei profili professionali e formativi; invece, i profili formativi per l'apprendistato alto sono definiti con deliberazione di Giunta sulla base di accordi con le istituzioni scolastiche, formative e/o le università che rilasciano il titolo oggetto del contratto.

La formazione formale si svolge prevalentemente all'esterno dell'impresa presso istituzioni scolastiche e formative, università e centri di formazione accreditati; la quota restante può essere svolta all'interno dalle imprese con capacità formativa e cioè in possesso di: locali, attrezzature e macchinari adeguati al profilo formativo di riferimento; formatori con competenza adeguata; tutori aziendali in possesso dei requisiti definiti nella legge regionale.

La formazione in apprendistato deve svolgersi sulla base di un piano formativo individuale generale, sul quale va rilasciato un parere di conformità dalla Commissione provinciale o, qualora previsto dalla contrattazione collettiva, dall'ente bilaterale territoriale. Il piano formativo individuale generale è articolato in un piano formativo individuale di dettaglio da compilarsi entro 60 giorni dalla stipula del contratto di apprendistato.

La Giunta regionale, in collaborazione con le Province e previa concertazione con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello regionale, adotta annualmente un piano per l'offerta formativa inerente l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato alto.

Con successivo regolamento di attuazione, da adottare previa concertazione con le parti sociali, la Regione provvederà a disciplinare le modalità di svolgimento

della formazione formale, i criteri per il rilascio della dichiarazione di possesso della capacità formativa, le modalità di certificazione delle competenze.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Con delibera di Giunta sono state approvate le linee di indirizzo per l'istituzione del Repertorio regionale dei profili professionali e formativi. A seguito di tale atto si attiveranno dei Tavoli di settore che vedranno la partecipazione delle parti sociali per la sistematizzazione dei profili professionali e formativi necessari a rendere operativa la legge regionale.

In attesa del nuovo sistema di formazione regionale, che sarà attivato in seguito all'approvazione del Regolamento, dal 1° aprile 2005 sono in corso due sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante nel settore terziario, distribuzione e servizi e nel settore turismo, realizzate secondo le modalità definite dalla contrattazione collettiva.

La sperimentazione dell'apprendistato "alto"

Con DGR n.1174/2005 sono stati approvati il progetto ed il Protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro per la realizzazione di percorsi sperimentali concernenti l'apprendistato alto. Successivamente è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa con il Ministero del lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di master universitari di I e II livello.

Nel giugno 2006 è stato emanato l'avviso pubblico per la presentazione dei progetti, rivolto ad ATS composte almeno da una università ed un gruppo di aziende o un'organizzazione di rappresentanza. La sperimentazione prevede il finanziamento di interi master di primo o secondo livello, o la sola partecipazione di alcuni apprendisti in un'offerta universitaria più ampia.

I master universitari potranno essere progettati ad hoc per un gruppo di apprendisti o adeguati e riprogettati nel caso di master già esistenti.

I corsi prevedono un monte ore complessivo di 1500 e dovranno terminare entro marzo 2008.

Il termine per la presentazione dei progetti è scaduto lo scorso 29 settembre 2006 e sono in corso le operazioni di valutazione.

REGIONE ABRUZZO

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

Con delibera di Giunta (91/2005) la Regione ha preso atto dell'accordo quadro per la disciplina transitoria dell'apprendistato professionalizzante stipulato in data 10 febbraio 2005 con le parti sociali, con il quale sono stati definiti obiettivi, contenuti e procedure necessarie all'avvio sperimentale e transitorio dei contratti di apprendistato professionalizzante.

Attraverso la successiva delibera (DGR n. 583/2005) sono stati definiti gli indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante; la decorrenza della nuova regolamentazione è fissata al primo luglio 2005 per i settori nei quali si sia provveduto alla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante attraverso la contrattazione collettiva o gli accordi interconfederali. Nella delibera vengono definiti gli aspetti relativi alla formazione formale, alle modalità di finanziamento e valutazione della formazione stessa, al riconoscimento della capacità formativa interna. Parte integrante della delibera sono i moduli riportati in allegato relativi a: fac-simile del contratto di apprendistato professionalizzante contenente il relativo piano individuale di dettaglio; piano formativo individuale generale. In relazione ai profili formativi, la delibera fa riferimento a quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ex D.M. 179/99, ai profili definiti nell'ambito dell'Accordo della Conferenza Unificata del 28 ottobre 2004, nonché alle determinazioni della Regione in materia. Ai centri per l'impiego sono affidate le funzioni gestionali, organizzative e di verifica nell'ambito degli indirizzi generali, della programmazione e degli atti di coordinamento emessi dalla Regione.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

In base agli indirizzi operativi, dettati attraverso la DGR n. 583/2005, il datore di lavoro deve compilare e trasmettere al centro per l'impiego competente e alla Regione: contratto di assunzione, piano formativo generale, piano formativo individuale. Inoltre, qualora l'impresa possieda i requisiti necessari al riconoscimento della capacità formativa formale interna (stabiliti attraverso la delibera già citata e relativi a presenza di risorse umane idonee al trasferimento di competenze, tutor con formazione e

competenze tecnico professionali adeguate, locali idonei a garantire il corretto svolgimento della formazione), deve trasmettere anche la dichiarazione di responsabilità circa l'idoneità ad erogare internamente formazione sulle competenze tecnico professionali. In mancanza di tale capacità, l'azienda invia la convenzione stipulata con la struttura formativa accreditata per erogare formazione formale esterna.

Per la compilazione del piano formativo l'azienda deve fare riferimento ai contenuti dei profili professionali individuati dai CCNL di categoria, dalla normativa statale o regionale applicata. Se la qualifica prevista non può riportarsi a nessuno dei profili esistenti, l'azienda deve formulare proposta d'istituzione del nuovo profilo professionale alla Regione.

In base all'accordo quadro, approvato con DGR n. 91/2005 e recepito dalla suddetta delibera, la formazione formale di 120 ore annue deve essere articolata in tal modo:

- area delle competenze di base trasversali: almeno 40 ore annue da svolgersi all'esterno dell'impresa. Saranno dedicate 4 ore all'accoglienza ed alla analisi delle competenze;
- area delle competenze tecnico professionali: 80 ore per ogni anno da svolgersi anche internamente all'azienda se in possesso di capacità formativa.

È prevista la possibilità di riparametrare le ore di formazione in base a durate differenti previste nella contrattazione collettiva.

Nell'ambito della sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante, la Regione, con DGR n. 605 del 5 giugno 2006, ha definito il Piano 2006 per l'apprendistato introducendo il sistema di finanziamento della formazione formale esterna tramite voucher, destinato agli apprendisti assunti da imprese che non possiedono capacità formativa interna.

Per beneficiare del finanziamento del voucher, l'azienda deve scegliere un organismo formativo accreditato per la macrotipologia formazione continua, indicarlo all'atto dell'assunzione dell'apprendista nella documentazione di rito e presentare richiesta agli sportelli istituiti appositamente. La scelta dell'organismo formativo (può essere anche l'Associazione CIAPI, già assegnataria della formazione formale esterna degli apprendisti) deve essere effettuata anche dalle imprese che hanno dichiarato capacità formativa.

I voucher vengono assegnati annualmente e coprono l'intero costo delle 120 ore di formazione formale. Nel caso sia previsto da contratto un monte ore di formazione superiore, il costo delle ore eccedenti resta a carico dell'azienda; inoltre, qualora non venga assegnato il voucher, l'impresa deve comunque assicurare all'apprendista la formazione formale prevista. Gli organismi formativi sono tenuti ad accogliere tutte le richieste di formazione pervenute nei termini previsti e comunicare successivamente l'eventuale impossibilità a svolgere tali attività.

Gli organismi formativi/Associazione CIAPI, entro 15 giorni dalla comunicazione di affidamento del corso, comunicano all'azienda la data di avvio e il calendario delle lezioni.

I corsi di formazione prevedono gruppi classe composti da massimo 20 apprendisti. Nella composizione delle classi deve essere assicurata omogeneità rispetto al profilo formativo; per la realizzazione di moduli comuni possono essere accorpati corsi con profili professionali diversi. Il corso deve essere articolato in due aree dedicate al trasferimento di competenze di base e trasversali (40 ore) e competenze tecnico-professionali (80 ore), i contenuti dei moduli devono essere coerenti con quanto previsto dal profilo professionale di riferimento e dagli indirizzi operativi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante.

Al termine dei percorsi formativi, il soggetto attuatore del progetto formativo rilascia all'apprendista, sulla base di un fac-simile, due tipologie di attestazioni: attestazione di partecipazione, certificazione delle competenze acquisite. L'attestazione di partecipazione viene predisposta annualmente al termine dei percorsi formativi e certifica la regolarità e validità della formazione formale ricevuta dall'apprendista; al fine del riconoscimento della validità della formazione l'apprendista deve frequentare almeno 84 delle 120 ore di corso previste. L'ente di formazione è inoltre tenuto a comunicare al Servizio implementazione programmi e progetti della direzione l'elenco degli allievi che hanno frequentato il corso.

La certificazione delle competenze viene redatta al termine di ogni anno contrattuale da tutor formativo e tutor aziendale in coerenza col piano formativo individuale personale e di dettaglio. La registrazione delle competenze acquisite dovrà essere inoltre riportata sul libretto formativo.

Per quanto riguarda le attività formative per tutor aziendali è stato assegnato al CIAPI il compito di realizzare gli interventi formativi; a tale associazione è stata anche affidata la realizzazione delle azioni di sistema. Le attività di monitoraggio vengono realizzate con il supporto del software SIA (Sistema Informativo Apprendistato), che ha permesso la costruzione della banca dati apprendistato contenente tutte le informazioni inserite nel modello di comunicazione di assunzione degli apprendisti ed i dati relativi alla partecipazione degli stessi alle attività di formazione. Ad oggi sono stati inseriti i dati relativi alle assunzioni di apprendisti per il periodo 2002 - primi mesi del 2006 (esclusi i contratti di apprendistato professionalizzante). Si sta inoltre lavorando per rendere possibile l'acquisizione telematica dei dati relativi agli apprendisti; le aziende potranno inviare online le schede di comunicazione degli apprendisti e la banca dati risulterà aggiornata in tempo reale.

Il CIAPI si sta inoltre occupando dell'implementazione e sistematizzazione di un Repertorio regionale dei profili professionali, attraverso la raccolta dei profili contenuti nei CCNL e di quelli elaborati dall'Isfol, corredati dai moduli formativi relativi ad ogni singola qualifica.

Per quanto attiene le azioni collegate all'attività formativa, si è completata l'attività di informazione e pubblicità, mentre è ancora in fase di organizzazione l'indagine per la valutazione della formazione esterna per l'apprendistato, che prevede la somministrazione di un questionario elaborato dall'Isfol.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	10.599
- di cui maschi	6.817
- di cui femmine	3.782

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	9.371
- di cui maschi	6.044
- di cui femmine	3.327

Composizione per età

Totale 15-17enni	760
- di cui 15enni	56
- di cui 16enni	210
- di cui 17enni	494
Totale 18-21enni	3.476
Totale 22-24enni	3.149
Totale 25 anni e oltre	1.981
Non dichiarato	5

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	1.258
Licenza media	4.299
Qualifica professionale	92
Diploma di scuola secondaria superiore	2.508
Laurea o Diploma di laurea	45
Non dichiarato	1.169

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	96
Numero di apprendisti iscritti	1.214
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	689

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	92
Numero di apprendisti da coinvolgere	1.356

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	1.228
- di cui maschi	773

- di cui femmine 455

Composizione per età

Numero 17enni	9
Totale 18-21enni	537
Totale 22-24enni	385
Totale 25-29enni	292
Totale 29 anni e oltre	4
Non dichiarato	1

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	61
Licenza media	337
Qualifica professionale	208
Diploma di scuola secondaria superiore	365
Laurea o Diploma di laurea	23
Non dichiarato	235

Imprese che hanno dichiarato capacità formativa formale interna:

Per tutta la formazione relativa alle competenze di base e trasversali	22
Per tutta la formazione relativa alle competenze professionali	34

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero di apprendisti da coinvolgere	3.663
--------------------------------------	-------

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	2.134.723,61
---	--------------

REGIONE MOLISE

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

Nel corso del 2005 la Regione aveva istituito, nell'ambito della Commissione Regionale Tripartita, una sottocommissione con il compito di elaborare un Protocollo di intesa fra Regione e parti sociali per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante. I lavori della sottocommissione sono stati interrotti in seguito all'emanazione della legge 80/2005 che ha stabilito l'approvazione delle regolamentazioni tramite legge regionale. È stata quindi elaborata una proposta sulla quale costruire la legge regionale sull'apprendistato professionalizzante, che è in via di discussione con le parti sociali.

Nelle more della definizione del predetto disegno di legge, la Giunta regionale ha preso atto con delibera dei contratti collettivi nazionali e degli accordi fra le parti sociali contenenti regolamentazione dell'apprendistato e siglati fra il primo dicembre 2005 ed il 15 maggio 2006. Tale delibera si aggiunge a quella emanata nel dicembre 2005, con la quale la Regione prendeva atto degli accordi stipulati fra gennaio 2004 e fine novembre 2005.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

La Regione Molise gestisce l'attività di formazione esterna attraverso la modalità delle unità formative capitalizzabili (UFC), contenute in un catalogo regionale che viene elaborato ed aggiornato annualmente da enti di formazione professionale accreditati, parti sociali e organismi bilaterali regionali. La novità del catalogo, con la possibilità di poter strutturare ognuno il proprio percorso, ha incontrato consensi anche nel 2005 come nei due anni precedenti.

Le attività formative previste nel catalogo regionale si sono svolte nel mese di luglio 2005 con il percorso obbligatorio di base di 48 ore. Ai 29 corsi costituiti hanno preso parte 321 apprendisti, a fronte di un'offerta inviata a 650 soggetti; 34 apprendisti risultano essere iscritti ai relativi corsi ma non vi hanno partecipato.

Le attività relative alle UFC professionalizzanti sono state realizzate a partire dal 1 settembre 2005 sino a fine anno. A causa dell'esiguo numero di apprendisti, i diversi Enti e le varie UFC (60), non è stato possibile far partire alcuni corsi a

causa dell'impossibilità di costituire gruppi di almeno otto persone. Non tutti gli apprendisti hanno quindi potuto completare il percorso. Questi ultimi saranno inseriti nei percorsi professionalizzanti attivati nel mese di settembre 2006, ai sensi della Direttiva apprendistato anno 2006.

Durante i mesi di giugno e luglio 2005, si sono svolte le attività di formazione per tutor aziendali, che hanno visto la partecipazione media del 70% dei tutor coinvolti. Si tratta di un dato positivo se si considera che nella direttiva regionale era stata inserita la non obbligatorietà di frequenza a tali attività per i tutor. L'interesse dei tutor per tali attività formative è da imputare anche alla scelta di coinvolgere gli enti bilaterali della Regione nella loro realizzazione.

La banca dati regionale è stata adeguata alle esigenze gestionali della nuova offerta formativa. Al termine di ciascun percorso formativo, il sistema rilascia la certificazione delle competenze acquisite sulla base delle UFC frequentate.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	2.148
- di cui maschi	1.461
- di cui femmine	687

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	1.956
- di cui maschi	1.325
- di cui femmine	631

Composizione per età

Totale 15-17enni	223
- di cui 15enni	24
- di cui 16enni	74
- di cui 17enni	125
Totale 18-21enni	852
Totale 22-24enni	621
Totale 25 anni e oltre	260

Composizione per titolo di studio

Licenza media	1.360
Qualifica professionale	19
Diploma di scuola secondaria superiore	541
Laurea o Diploma di laurea	8
Non dichiarato	28

Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	124
Numero di apprendisti iscritti	355
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	321

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	50
Numero di apprendisti da coinvolgere	500

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di apprendisti iscritti ai corsi/percorsi riservati	44
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi riservati	26

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	192
- di cui maschi	136
- di cui femmine	56

Composizione per età

Numero 17enni	1
Totale 18-21enni	96
Totale 22-24enni	63
Totale 25-29enni	32

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare-Licenza media	133
Qualifica professionale	2
Diploma di scuola secondaria superiore	54
Non dichiarato	3

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	8
Numero di apprendisti da coinvolgere	140

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	464.400,00
Risorse impegnate per le attività collegate	51.600,00
Totale risorse impegnate	516.000,00
- di cui risorse nazionali	516.000,00

<i>Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato</i>	
Risorse spese per le attività di formazione	260.420,00
Risorse spese per le attività collegate	35.683,00
Totale risorse spese	296.103,00
- di cui risorse nazionali	296.103,00

REGIONE CAMPANIA

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

Con la delibera di Giunta n. 160/2006, la Regione Campania ha approvato gli indirizzi operativi per una prima sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante che si pone come disciplina integrativa rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali.

La delibera recepisce tutti i profili formativi contenuti nei CCNL e rinvia l'individuazione dei nuovi profili formativi ad una Commissione tecnica appositamente costituita presso l'Assessorato regionale competente, integrata dai rappresentanti delle parti sociali.

Nel caso in cui i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, la parte relativa alla formazione interna è subordinata al possesso da parte dell'impresa della capacità formativa; se tale ripartizione non è stabilita, le aziende con capacità formativa formale sono tenute ad erogare all'interno la formazione relativa alle competenze tecnico professionali.

La capacità formativa formale è espressa dalla presenza di risorse umane idonee a trasferire competenze, locali idonei allo svolgimento della formazione, tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate. Le imprese abilitate alla formazione formale interna possono provvedervi anche stipulando apposite convenzioni con le strutture formative accreditate.

Il datore di lavoro al momento dell'assunzione redige il piano formativo individuale ed il piano formativo individuale di dettaglio; il primo deve essere inviato ai centri per l'impiego che ne verificano la conformità con il profilo formativo di riferimento; l'Osservatorio sull'apprendistato provvede alla definitiva validazione del piano formativo individuale. In caso di non conformità richiede al datore di lavoro delle modifiche. Il datore di lavoro che voglia erogare formazione formale interna deve allegare al piano formativo individuale l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda.

Successivamente, con decreto dirigenziale n. 78/2006, la Regione ha approvato la modulistica necessaria relativa al piano formativo individuale, piano formativo

di dettaglio, autocertificazione della capacità formativa dell'azienda. Al momento è in discussione al Consiglio regionale il testo unico su istruzione e lavoro contenente anche una regolamentazione dell'apprendistato.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

A pochi mesi dall'avvio della sperimentazione, alla Regione Campania sono pervenuti oltre 400 piani formativi da parte di aziende medio-grandi; i settori maggiormente coinvolti sono i trasporti, il credito, l'industria metalmeccanica, il commercio.

La formazione esterna relativa all'ex lege 196/97 è stata realizzata sulla base del modello utilizzato negli anni precedenti.

In particolare, alle parti sociali è affidata la realizzazione degli interventi di formazione esterna; la metodologia didattica è quella frontale per i contenuti trasversali, mentre per gli approfondimenti specifici vengono realizzati interventi individuali.

Gli interventi formativi per i tutor aziendali sono invece affidati alle Associazioni Temporanee di Scopo che rappresentano le parti sociali dei settori industria, commercio, turismo e artigianato. I percorsi formativi, della durata di 8 ore, si strutturano in lezioni frontali tenute da esperti di gestione di percorsi di formazione. Le ATS hanno inoltre elaborato uno specifico modello formativo per gli altri operatori della formazione coinvolti nell'implementazione dell'apprendistato.

La realizzazione delle azioni di sistema è affidata all'Osservatorio dell'Apprendistato, composto da Regione ed enti bilaterali (Confapi, Confindustria, Artigianato, Turismo, Commercio).

In particolare, l'Osservatorio per l'apprendistato svolge i seguenti compiti:

- 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. 276/03.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	6.704
- di cui maschi	3.084
- di cui femmine	3.620

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	6.704
- di cui maschi	3.084
- di cui femmine	3.620

Composizione per età

Totale 15-17enni	12
- di cui 15enni	1
- di cui 16enni	2
- di cui 17enni	9
Totale 18-21enni	1.676
Totale 22-24enni	2.011
Totale 25 anni e oltre	3.005

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	32
Licenza media	1.576
Qualifica professionale	104
Diploma di scuola secondaria superiore	4.646
Laurea o Diploma di laurea	180
Non dichiarato	166

Le attività formative realizzate e programmate

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	120
Numero di apprendisti iscritti	1.442
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	1.307

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	190
Numero di apprendisti da coinvolgere	2.850

Formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2005:

Numero di apprendisti che hanno partecipato ai corsi/percorsi non specifici	17
Numero di apprendisti che hanno terminato i corsi/percorsi non specifici	17

C) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	58
Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	190

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	75
Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	230

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	2.059.552,41
Risorse impegnate per le attività collegate	228.839,16
Totale risorse impegnate	2.288.391,57
- di cui risorse nazionali	2.288.391,57

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	1.379.629,75
Risorse spese per le attività collegate	278.604,07
Totale risorse spese	1.658.233,82
- di cui risorse nazionali	1.658.233,82

REGIONE PUGLIA

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

Con la legge regionale n. 13/2005 è stato regolamentato l'apprendistato professionalizzante. La legge si compone di tredici articoli all'interno dei quali sono disciplinati gli aspetti formativi del contratto, ovvero: definizione dei profili formativi, contenuti e durata della formazione, piano formativo individuale, modalità di certificazione della formazione, struttura dell'offerta formativa regionale e suo finanziamento, le modalità di monitoraggio del sistema.

In particolare, nell'ottica di una disincentivazione della durata dell'apprendistato, la Regione prevede un aumento progressivo delle ore di formazione all'aumentare della durata del contratto, fino ad un massimo di 891 ore nel caso di apprendistati di durata superiore ai 5 anni. Inoltre, la legge regionale prevede che la formazione si svolga prevalentemente all'esterno dell'impresa e sia affidata a strutture accreditate dalla Regione.

Il quadro regolativo regionale è stato successivamente integrato con l'approvazione del modello di piano formativo individuale (D.D. n. 125/03) e con l'approvazione da parte della Giunta regionale dei profili formativi e delle linee guida per l'attuazione della legge regionale (DGR n. 1125/2006). Nel dicembre 2006 la legge regionale n. 40 ha modificato in parte il precedente testo normativo, anticipando la modifica di alcuni aspetti che sono poi stati sanzionati dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 24 del 2007.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

Al momento il sistema delineato dalla legge regionale risulta applicabile solo nel caso di aziende che abbiano come riferimento un profilo formativo approvato dalla Giunta, per il quale inoltre sia presente sul territorio provinciale almeno un'offerta formativa da parte di un ente accreditato.

Al fine di rendere concretamente applicabile la legge regionale, la Giunta ha approvato i profili formativi relativi ad alcuni settori merceologici ed ha emanato un avviso pubblico per l'accREDITAMENTO dei soggetti erogatori della formazione esterna.

La legge regionale ha affidato agli enti formativi accreditati il compito di predisporre i programmi formativi per gli apprendisti, avendo cura di articolarli per settori economico-produttivi e per profili professionali e indicando la durata complessiva dei programmi e delle singole unità formative che li compongono. Nell'elaborazione dei programmi gli enti possono avvalersi dello schema predisposto dall'Assessorato al lavoro ed alla formazione professionale. I programmi formativi devono essere approvati dalla Regione entro 60 giorni, sentite le organizzazioni datoriali e sindacali, anche con il meccanismo del silenzio assenso. Una volta approvati i programmi gli enti di formazione possono decidere autonomamente o in accordo con i datori di lavoro quando iniziare l'attività didattica, quante volte ripeterla nel corso dell'anno e determinarne la collocazione giornaliera. Ad oggi 223 programmi sono stati approvati dalla Regione e successivamente sono stati inseriti nel catalogo dell'offerta formativa regionale.

Nella predisposizione del piano formativo individuale da allegare al contratto di assunzione le imprese ed il lavoratore devono selezionare l'ente ed il programma formativo fra quelli presenti nel catalogo regionale, facendo riferimento al profilo professionale ed agli obiettivi formativi individuali. Tali scelte possono essere riformulate in qualsiasi momento inviandone comunicazione al centro territoriale per l'impiego.

Secondo quanto stabilito dalla legge regionale, il piano formativo individuale deve essere sottoposto a parere di conformità. Entro 5 giorni dall'assunzione, l'impresa invia il piano formativo individuale al centro per l'impiego competente, che ne verifica la coerenza col profilo formativo, stabilisce se il contratto di apprendistato deve far riferimento alla disciplina della legge 196/97 o alla legge regionale, verifica che la formazione esterna sia prevalente rispetto a quella interna e si accerta che il corso esterno prescelto sia inserito nel catalogo formativo. Il costo della formazione esterna è sostenuto integralmente dalla Regione attraverso l'assegnazione trimestrale di un voucher formativo, destinato a ciascun apprendista e spendibile presso uno degli enti accreditati nell'ambito di un programma di formazione inserito nel catalogo regionale. La domanda di assegnazione del buono formativo deve essere presentata dall'apprendista, firmata dal datore di lavoro, e deve riportare il CCNL di riferimento. Qualora l'impresa non faccia riferimento a nessun contratto collettivo nazionale di lavoro o applichi un contratto collettivo stipulato da associazioni meno rappresentative, perde il diritto al voucher ed è tenuta ad erogare la formazione esterna presso enti accreditati a proprie spese.

Per quanto attiene alla formazione interna, la legge stabilisce che debba essere inferiore a quella esterna e che nel primo mese del rapporto di lavoro abbia come oggetto i metodi di organizzazione della produzione ed i sistemi di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La certificazione della formazione interna viene rilasciata dal datore di lavoro, anche sulla base delle attestazioni del tutore aziendale, al termine di ogni anno e alla conclusione del rapporto di lavoro. La formazione esterna viene invece cer-

tificata annualmente dall'ente di formazione e rilasciata all'apprendista. Entrambe le certificazioni devono essere inoltrate al centro per l'impiego competente che, verificata l'avvenuta acquisizione delle conoscenze e competenze indicate nel profilo formativo di riferimento, le annota nel libretto formativo del lavoratore. Nel caso di esito negativo i centri territoriali per l'impiego inviano informativa alle amministrazioni che successivamente verificano l'esistenza di eventuali responsabilità datoriali.

Le azioni di sistema messe in atto dalla Regione Puglia hanno visto la realizzazione di diverse iniziative formative rivolte al personale dei centri territoriali per l'impiego, per approfondire la nuova disciplina territoriale. Sono stati inoltre organizzati incontri con le associazioni di categoria e con gli ordini professionali, destinati principalmente ai consulenti del lavoro.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

In seguito a due avvisi pubblicati dalla Regione sono state approvate le proposte formative relative ad interventi per apprendisti minori. Tuttavia, tali attività non sono mai state attuate a causa del mancato reperimento di utenza.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	40.997
- di cui maschi	26.690
- di cui femmine	14.307

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	40.997
- di cui maschi	26.690
- di cui femmine	14.307

Composizione per età

Totale 15-17enni	2.108
- di cui 15enni	23
- di cui 16enni	441
- di cui 17enni	1.644
Totale 18-21enni	15.506
Totale 22-24enni	13.823
Totale 25 anni e oltre	9.198
Non dichiarato	362

Composizione per titolo di studio

Licenza media	30.398
---------------	--------

Qualifica professionale	770
Diploma di scuola secondaria superiore	6.145
Laurea o Diploma di laurea	156
Non dichiarato	2.987

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	87
Numero di apprendisti iscritti	1.390
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	988

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	207
Numero di apprendisti da coinvolgere	3.700

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	223
--	-----

D) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	931
Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore	186

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	988
Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	415
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata ore	440
Numero interventi	15
Numero tutor coinvolti	29

E) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	8.409.224,00
Totale risorse impegnate	8.409.224,00
- di cui risorse nazionali	8.409.224,00

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	1.993.611,00
Totale risorse spese	1.993.611,00
- di cui risorse nazionali	1.993.611,00

REGIONE BASILICATA

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

Nel mese di novembre 2006 è stata approvata la legge per la disciplina degli aspetti formativi del contratto di apprendistato, che sarà poi integrata da ulteriori regolamenti attuativi. La legge regionale stabilisce gli obiettivi formativi minimi ai quali devono far riferimento i profili formativi, che verranno elaborati da apposite commissioni tecniche composte da rappresentanti delle parti sociali, della Regione, dell'ufficio regionale scolastico e dell'UPI; in attesa dell'approvazione dei profili formativi, la Regione adotta quelli definiti nell'ambito dei CCNL, dall'Isfol, dagli enti bilaterali, dalla sperimentazione regionale in atto.

La formazione formale di 120 ore annue potrà essere erogata all'esterno presso organismi appositamente accreditati dalla Regione, o all'interno delle aziende con capacità formativa, in coerenza con quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla Regione. Le aziende che desiderano ottenere il riconoscimento della capacità formativa formale devono presentare richiesta alla Commissione Permanente Tripartita della Provincia, dichiarando il possesso di tali requisiti: risorse umane idonee al trasferimento di contenuti formativi; locali, attrezzature e macchinari idonei al corretto svolgimento della formazione; tutor aziendale in possesso dei requisiti previsti nel D.M. 22/2000.

Si prevede inoltre l'organizzazione, da parte degli enti bilaterali, di corsi di formazione specifici per tutor della durata minima di 12 ore. Viene infine istituito l'obbligo di richiedere al centro per l'impiego il parere di conformità del piano formativo individuale con le linee guida ed i profili formativi regionali.

In attesa di una regolamentazione per via legislativa dell'apprendistato professionalizzante e in attuazione dei percorsi sperimentali, con la DGR n. 2633/05, la Regione ha definito alcuni aspetti relativi alla formazione e alla definizione dei profili formativi, stabilendo uno stretto raccordo con la disciplina per l'apprendistato stabilita nei CCNL.

2. Il sistema di formazione per l'apprendistato

La Basilicata ha definito un modello lucano per la formazione degli apprendisti, denominato "sistema integrato scuola, formazione e servizi per l'impiego". Attivato nel 2000, tale modello formativo integra alcuni 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.

In tutte le fasi della filiera formativa vengono coinvolte le imprese ed i centri per l'impiego. Un Nucleo Tecnico interistituzionale rappresenta l'organo strategico di progettazione mentre la Commissione Paritetica istituzioni-parti sociali costituisce l'organo di indirizzo e di validazione dei percorsi formativi standard.

Il Nucleo Tecnico ha predisposto i seguenti percorsi formativi standard: termoidraulico; commesso; cucitore/confezionista/tagliatore; meccanico autoriparatore; elettricista; carpentiere/ferraiolo; barista; muratore; fabbro; competenze trasversali previste dal ministero competente, più due moduli relativi a "l'innalzamento del livello di autostima" e "l'autoefficacia".

Ulteriori percorsi formativi sono in fase di predisposizione, si tratta di: comunicazione in lingua inglese; competenze alfabetiche; matematica funzionale; impiego contabile e di concetto; casaro; imbianchino/stuccatore/decoratore; tagliatore/modellatore di pietre ornamentali e per l'edilizia; falegname; tappezziere; manutentore mezzi meccanici; carrozziere; panettiere/pastaio; pasticciere; pizzaiolo; cuoco; cameriere; barbiere/parrucchiere; estetista.

Con delibera di giunta (DGR n. 620/05) le Province sono state coinvolte nelle attività sperimentali in qualità di soggetti attuatori dei percorsi formativi (dopo una fase di arresto, dovuta alle problematiche politiche locali relative all'applicazione della legge Biagi, sono ripartite nel mese di settembre 2006 le attività formative ex l. 196/97). Le Province lucane inoltre contribuiscono all'attività di definizione degli standard formativi del Nucleo Tecnico, raccogliendo presso le aziende le informazioni necessarie per l'eventuale implementazione e aggiornamento di tali standard. Nella fase di valutazione dell'offerta formativa, la Regione ha previsto un ulteriore coinvolgimento degli imprenditori dando loro la possibilità di partecipare direttamente alle visite di valutazione dell'efficacia formativa.

Il modello lucano per la formazione degli apprendisti risulta compatibile con le previsioni del D.Lgs. 276/03, tanto che in attesa della definizione della legge regionale sono stati introdotti nel sistema alcuni nuovi dispositivi con DGR n. 2633/05.

Un nuovo servizio fornito alle imprese è quello di assistenza nell'elaborazione del piano formativo individuale: il soggetto attuatore degli interventi formativi fornirà tale servizio attraverso apposite visite aziendali, le cui spese saranno a carico della Regione.

È prevista la sperimentazione del libretto formativo del cittadino, prioritariamente in funzione dei soggetti appartenenti alle fasce deboli, allo scopo di valorizzare le competenze acquisite ed organizzarle secondo un progetto professionale riferito possibilmente a percorsi standard per l'apprendistato.

La Regione sta implementando un sistema informativo del lavoro, oggi connesso con la borsa nazionale del lavoro, denominato "Basil", che prevede la graduale interazione/collaborazione con l'Inps, Direzioni provinciali del lavoro, scuole, enti di formazione ecc, anche alla luce di eventuali attività di controllo.

Nella legge regionale sull'apprendistato si promuove la creazione di un sistema a catalogo dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante che diverrà parte integrante del modello lucano e verrà realizzato a partire dagli standard formativi che saranno individuati dalla Regione; l'obiettivo è quello di assicurare, a regime, un'offerta formativa a catalogo relativa a specifici settori, organizzata con moduli aggregabili a seconda delle esigenze specifiche e articolati secondo una logica di sviluppo complementare o specialistico di competenze professionali. È prevista quindi la presentazione di un catalogo "dinamico" dell'offerta formativa, contenente tutte le informazioni relative all'apprendistato ed ai contenuti formativi dei moduli articolati per competenze professionali standard. Tale catalogo verrà dato in dotazione ai centri per l'impiego, ai datori di lavoro, agli ordini professionali, alle associazioni sindacali. Nella creazione del catalogo saranno coinvolti enti pubblici e privati, ad oggi invece la programmazione dei percorsi formativi è in capo alla Regione.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	3.297
- di cui maschi	2.426
- di cui femmine	871

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	3.297
- di cui maschi	2.426
- di cui femmine	871

Composizione per età

Totale 15-17enni	282
- di cui 15enni	20
- di cui 16enni	71
- di cui 17enni	191
Totale 18-21enni	1.408
Totale 22-24enni	1.054

Totale 25 anni e oltre	531
Non dichiarato	22

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	14
Licenza media	2.773
Diploma di scuola secondaria superiore	496
Laurea o Diploma di laurea	6
Non dichiarato	8

C) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione	1.166.301,84
Risorse impegnate per le attività collegate	284.389,00
Totale risorse impegnate	1.450.690,84
- di cui risorse nazionali	1.450.690,84

Risorse spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per le attività di formazione	344.695,99
Risorse spese per le attività collegate	27.346,35
Totale risorse spese	
- di cui risorse nazionali	384.042,34

REGIONE CALABRIA

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

Non risultano provvedimenti adottati dalla Regione per l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante.

REGIONE SICILIA

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

La Regione Sicilia, con l'art. 37 della legge regionale 5 novembre 2004, n. 15, ha disposto 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 ha consentito la formalizzazione nel gennaio 2005 con Determina Assessorile di un precedente Protocollo d'intesa siglato fra Regione e parti sociali, che preannuncia l'avvio di sperimentazioni di durata triennale sulle tre tipologie di apprendistato.

La sperimentazione viene attivata attraverso l'approvazione, da parte del Dipartimento Agenzia per l'Impiego della Regione, dei profili formativi dei settori interessati.

Ad oggi sono stati approvati i profili formativi e il modello di formazione per l'apprendistato professionalizzante per il settore creditizio e finanziario definiti nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 giugno 2003 fra ABI e le organizzazioni sindacali del settore, nonché quelli relativi al settore del credito cooperativo di cui al contratto nazionale del 27.9.2005 fra Federcasse e le organizzazioni sindacali.

Sono stati, inoltre, approvati con Decreto assessorile il modello di piano formativo individuale e il modello unico di comunicazione di assunzione dell'apprendista.

I dati quantitativi⁶⁸

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	13.389
- di cui maschi	9.417
- di cui femmine	3.972

⁶⁸ I dati sull'occupazione in apprendistato sono parziali, in quanto riferiti solo ad alcune province.

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	11.305
- di cui maschi	8.239
- di cui femmine	3.066

Composizione per età

Totale 15-17enni	1.829
- di cui 15enni	282
- di cui 16enni	559
- di cui 17enni	988
Totale 18-21enni	3.408
Totale 22-24enni	2.901
Totale 25 anni e oltre	3.044
Non dichiarato	123

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare	242
Licenza media	7.807
Qualifica professionale	582
Diploma di scuola secondaria superiore	2.101
Laurea o Diploma di laurea	64
Non dichiarato	510

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti	20
Numero di apprendisti iscritti	282
Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso	219

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	39
Numero di apprendisti da coinvolgere	541

C) Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	2.078
- di cui maschi	1.174
- di cui femmine	904

Composizione per età

Numero 17enni	156
Totale 18-21enni	849
Totale 22-24enni	737
Totale 25-29enni	336

<i>Composizione per titolo di studio</i>	
Licenza media	916
Qualifica professionale	19
Diploma di scuola secondaria superiore	800
Laurea o Diploma di laurea	32
Non dichiarato	310

<i>Attività di formazione esterna pubblica programmata per l'anno 2006:</i>	
Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti	273
Numero di apprendisti da coinvolgere	709

D) Apprendisti con contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005:	6
- di cui maschi	4
- di cui femmine	2

<i>Composizione per età</i>	
Totale 18-21enni	4
Totale 22-24enni	2

<i>Composizione per titolo di studio</i>	
Licenza media	6

E) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero di formatori coinvolti	20
-------------------------------	----

Attività programmata per il 2006

Numero di formatori da coinvolgere	72
Numero tutor aziendali previsti in interventi della durata di 8 ore	8
Altri interventi per tutor aziendali:	
Durata ore	240
Numero interventi	5
Numero tutor coinvolti	2

REGIONE SARDEGNA

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

La legge regionale n. 20/2005 ha attribuito alla Giunta regionale la competenza per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante e la regolamentazione dei relativi profili formativi.

Con DGR n. 8/15 del 28 febbraio 2006 sono stati definiti gli indirizzi per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante. In particolare, è istituito l'obbligo per l'imprenditore a richiedere il parere di conformità del piano formativo individuale agli organismi bilaterali o, in mancanza di questi, alle nuove Province o, in ultima istanza, all'assessorato del lavoro. La formazione formale può essere erogata dalle agenzie formative accreditate, dagli enti bilaterali e, solo nel caso il CCNL di riferimento lo preveda, la formazione può essere svolta all'interno delle imprese con capacità formativa formale; l'azienda o l'ente bilaterale che vogliono erogare formazione all'interno devono essere in possesso di alcuni requisiti attestanti il possesso della capacità formativa formale interna: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate, locali idonei allo svolgimento della formazione.

Successivamente con la direttiva n. 131 del 27 aprile 2006 l'assessore del lavoro, formazione professionale cooperazione e sicurezza sociale ha emanato, ai sensi dell'art. 38 della legge regionale 20/2005, un atto di indirizzo per le Province per la gestione, attraverso i centri per l'impiego, delle procedure amministrative e delle attività di monitoraggio e controllo.

La direttiva fornisce ulteriori elementi per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante. La definizione dei profili formativi è affidata ad apposite commissioni tecniche regionali, istituite per ciascun settore interessato e composte da rappresentanti delle parti sociali e da un rappresentante della Regione. Nell'attesa dell'approvazione di detti profili professionali, la Regione adotta in via transitoria i profili formativi definiti nell'ambito dei CCNL, dall'Isfol e dagli enti bilaterali.

Viene definita la procedura per il riconoscimento della capacità formativa interna all'impresa. Le imprese interessate al riconoscimento della propria capacità for-

mativa interna devono dichiarare il possesso dei requisiti necessari e presentare richiesta all'Assessorato del lavoro che, in caso di esito positivo, iscrive l'azienda nell'apposito elenco regionale. In allegato alla direttiva n. 131/06, la Regione ha inserito i modelli per la predisposizione del piano formativo individuale e per l'autocertificazione della capacità formativa dell'impresa.

2. Il sistema di formazione esterna per l'apprendistato

Per quanto riguarda la formazione formale, la direttiva sull'apprendistato professionalizzante stabilisce l'articolazione delle attività formative in contenuti a carattere trasversale e a carattere tecnico-professionale. Tali contenuti dovranno fare riferimento a quelli presenti nella direttiva stessa o all'elaborato della Commissione istituita presso l'Isfol.

La formazione formale viene normalmente erogata all'interno di agenzie formative accreditate e può essere svolta anche attraverso il ricorso a metodi e tecniche alternative alla cosiddetta "didattica frontale d'aula". Qualora i contratti collettivi o gli accordi interconfederali stabiliscano una ripartizione tra formazione formale interna ed esterna, tale articolazione, per la parte relativa alla formazione formale interna è subordinata alla capacità formativa formale dell'azienda o dell'ente bilaterale.

Con delibera di Giunta n. 36/6 del 5 settembre 2006 sono state stanziati le risorse per il finanziamento dei voucher destinati alla copertura dei costi della formazione degli apprendisti assunti da imprese artigiane ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/03.

L'avviso pubblico per la presentazione delle domande di assegnazione di tali voucher, allegato alla delibera, definisce le modalità di erogazione e di gestione dei voucher stessi.

L'assegnazione dei voucher è annuale e copre l'intero costo della formazione formale erogata all'esterno dell'impresa avente una durata minima di 120 ore annue. L'impresa che voglia beneficiare del voucher formativo deve scegliere un'agenzia formativa nell'elenco regionale dei soggetti abilitati all'erogazione di azioni formative nell'ambito della macrotipologia "Formazione continua e permanente" e darne comunicazione alla Regione, indicando numero e nome degli apprendisti da avviare alla formazione.

I finanziamenti vengono concessi esclusivamente nei casi in cui la formazione formale di 120 ore venga erogata interamente dalle agenzie formative individuate; in ogni caso, il costo relativo alla formazione formale eccedente le 120 ore annuali resta a carico dell'impresa e inoltre la mancata assegnazione del voucher non esonera l'impresa dal garantire la formazione prevista dal decreto legge.

Le agenzie formative entro 30 giorni dal ricevimento dell'incarico, richiedono alla Regione il finanziamento del voucher o comunicano a mezzo raccomandata l'eventuale impossibilità a svolgere le attività previste. L'agenzia formativa dopo aver ricevuto comunicazione dell'avvenuto finanziamento delle attività corsuali entro 15 giorni deve comunicare alle imprese la data di avvio dei corsi, il calendario delle lezioni relative ai moduli trasversale e tecnico professionale.

Tenendo conto dei piani formativi individuali, le agenzie formative devono costituire le classi per gruppi omogenei rispetto ai profili professionali di riferimento e per un numero massimo di venti apprendisti. Per la realizzazione di moduli didattici e comuni è invece prevista la possibilità di accorpate classi con profili professionali diversi. La formazione deve essere articolata in due aree, competenze trasversali e di base e competenze tecnico-professionali, nel rispetto del profilo professionale di riferimento e degli indirizzi operativi relativi all'apprendistato professionalizzante.

Al termine dei percorsi formativi l'apprendista, qualora abbia frequentato almeno l'80% del monte ore di formazione, riceve dall'agenzia formativa un'apposita certificazione di frequenza; è prevista inoltre la registrazione delle competenze acquisite sul libretto formativo. Infine, l'agenzia deve comunicare al servizio competente l'elenco degli allievi che hanno frequentato il corso di formazione.

In riferimento all'ex lege 196/97, l'amministrazione regionale realizza la formazione esterna degli apprendisti e dei tutor aziendali attraverso la definizione di uno specifico piano annuale di offerta formativa. Le attività formative sono svolte da organismi specificatamente accreditati e autorizzati dalla Regione ed affidate ad essi a seguito di un procedimento selettivo di evidenza pubblica.

Il piano di formazione regionale 2006 è stato approvato con DGR n. 25/3 del 25 giugno 2006 ed è ora in attuazione. Il programma garantisce il completamento dei percorsi formativi per apprendisti e tutor aziendali intrapresi nel precedente piano di formazione 2004 e nel rispetto della continuità sotto il profilo didattico e metodologico affida i corsi di prosecuzione agli organismi che hanno gestito le prime annualità. Nella seconda annualità, su 48 corsi di prima annualità e 400 interventi individuali programmati, sono stati affidati 43 corsi e 299 interventi di formazione individuale. Non sono stati affidati i corsi relativi agli apprendisti impiegati da Poste italiane in seguito alla loro assunzione a tempo indeterminato dopo la prima annualità.

I contenuti della formazione fanno riferimento, come nel precedente piano di formazione, a quanto elaborato dalla Commissione di lavoro costituita ai sensi dell'art. 4 del D.M. 179/99.

La formazione esterna per gli apprendisti minori

Non è stato possibile realizzare specifiche attività formative per gli apprendisti in questa fascia di età, a causa del numero esiguo di apprendisti minorenni e della loro dislocazione non uniforme sul territorio regionale.

I dati quantitativi

A) L'occupazione in apprendistato

Apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2005:

Numero totale di apprendisti:	16.815
- di cui maschi	10.826

- di cui femmine 5.989

B) Apprendisti con contratto di apprendistato ex lege 196/97

Apprendisti occupati al 31 ottobre 2005: 16.815

- di cui maschi 10.826

- di cui femmine 5.989

Composizione per età

Totale 15-17enni 114

- di cui 16enni 11

- di cui 17enni 103

Totale 18-21enni 3.578

Totale 22-24enni 5.830

Totale 25 anni e oltre 7.290

Non dichiarato 3

Composizione per titolo di studio

Nessun titolo e licenza elementare 156

Licenza media 11.590

Qualifica professionale 508

Diploma di scuola secondaria superiore 2.588

Laurea o Diploma di laurea 57

Non dichiarato 1.916

Attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2005:

Numero corsi/percorsi realizzati per apprendisti 65

Numero di apprendisti iscritti 467

Numero di apprendisti che hanno terminato il corso/percorso 324

Attività di formazione esterna programmata per l'anno 2006:

Numero corsi/percorsi previsti per apprendisti 131

Numero di apprendisti da coinvolgere 1.794

C) Formazione per gli operatori

Attività realizzata nel 2005

Numero tutor aziendali coinvolti in interventi della durata di 8 ore 103

D) Le risorse per l'apprendistato

Risorse impegnate nel corso del 2005 per l'apprendistato

Risorse impegnate per le attività di formazione 1.961.600,00

Totale risorse impegnate 1.961.600,00

- di cui risorse nazionali 1.961.600,00

allegato

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI RINNOVATI FRA OTTOBRE 2003 E GENNAIO 2007

Comparto Agricoltura

- CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività in contoterzismo in agricoltura rinnovato il 9 marzo 2004, fra UNIMA e FLAI-CGIL; FAI-CISL; UILA-UIL.
(Le parti si impegnano a rivedere le disposizioni sull'apprendistato dopo che saranno state emanate le regolamentazioni regionali; intanto si conferma quanto previsto dal CCNL del 9 dicembre 1999).
- CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, rinnovato il 27 maggio 2004, fra Confederazione generale dell'agricoltura Italiana, Confederazione nazionale Coldiretti, Confederazione italiana agricoltori e FLAI-CGIL; FAI-CISL; UILA-UIL.
(Le disposizioni contrattuali fanno riferimento alla disciplina dell'apprendistato definita dalla l. 196/97; le parti si impegnano a rivedere tali disposizioni dopo che saranno state emanate le regolamentazioni regionali).
- CCNL per i dipendenti di cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari rinnovato il 21 settembre 2005 da AGCI, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.
- CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica rinnovato il 2 luglio 2004 fra SNEBI e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL.
- CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti rinnovato il 6 luglio 2006 da Confederazione generale dell'agricoltura italiana; Confederazione nazionale Coldiretti; Confederazione italiana agricoltori e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.
- CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli rinnovato il 28 giugno 2006 da AGCI-Agrital, Legacoop-Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.
- CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria rinnovato il 2 agosto 2006, da UNCEM; Federazione italiana comunità forestali-Federforeste; AGCI-Agrital; Legacoop-Agroalimentare; Fedagri-Confcooperative; Federlavoro e servizi-Confcooperative e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

Comparto Alimentare

- CCNL per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare, stipulato a Roma il 6 maggio 2004 fra Unionalimentari - Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Alimentare, con l'assistenza della CONFAPI e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL. Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella piccola e media industria alimentare, stipulato a Roma il 16 febbraio 2006 fra UNIONALIMENTARI - CONFAPI e FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL.
- CCNL per l'industria alimentare del 14 luglio 2003, accordo del 17 settembre 2005 stipulato fra AIDI, AIIPA, ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, UNA, UINIPI, Unionzucchero con la partecipazione di Federalimentare, con l'assistenza di Confindustria e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 26 giugno 2006.
- CCNL per i dipendenti delle aziende di panificazione ed i negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, stipulato il 19 luglio 2005, fra Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini e FAI-CISL; UILA-UIL.

Comparto Aziende di Servizi

- Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione, stipulato il 3 dicembre 2005, fra Asstel e FISTEL - CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL.

Comparto Chimica

- CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori ceramica, abrasivi, lubrificanti e GPL, stipulato il 28 maggio 2004 tra Federchimica, Farminindustria e Fulc Nazionale (Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil), Ugl-Chimici, Failc-Confail; Accordo di integrazione del 10 maggio 2006; Accordi di integrazione del 4 settembre 2006; Integrazione per il settore della coibentazione termo-acustica, del 12 luglio 2006 (ANICTA).
- CCNL per i dipendenti delle aziende associate all'Assogomma, all'Unionplast, all'AIRP ed all'Assorimap, rinnovato il 2 giugno 2004 fra Federazione Gomma Plastica, in rappresentanza di ASSOGOMMA, UNIONPLAST, A.I.R.P., ASSORIMAP e Federazione Unitaria Lavoratori Chimici - FULC (FILCEM - CGIL, FEMCA - CISL, UILCEM - UIL); Accordo di integrazione del 5 maggio 2006.
- CCNL per i dipendenti del settore Energia e Petrolio, rinnovato il 9 dicembre 2003 - Accordo integrativo su apprendistato e contratti di inserimento del 1.4.2004 da ASIEP e Federazione Unitaria Lavoratori Chimici - FULC (FILCEM - CGIL, FEMCA - CISL, UILCEM - UIL); Accordo del 30 marzo 2006.
- CCNL per i dipendenti del settore plastica e gomma rinnovato il 16 settembre 2005, da Unionchimica-CONFAPI e FILCEM-CGIL; FEMCA-CISL; UILCEM-UIL.

Comparto Commercio

- CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi, rinnovato il 2 luglio 2004, fra Confcommercio e FILCAMS-CGIL; FISASCAT-CISL; UILTuCS-UIL.
- Intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione contabile stipulato il 1 dicembre 2005, fra Confcommercio, ASSEPRIM, ASSIREVI e FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS - UIL (nel quadro del CCNL 2 luglio 2004).
- CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa rinnovato il 2 luglio 2004 fra Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - ANCC Coop; Associazione Nazionale delle Cooperative fra Dettaglianti - A.N.C.D. Conad; Federazione Nazionale Cooperative di Consumo e della Distribuzione - Confcooperative; Associazione Italiana Cooperative di Consumo - A.G.C.I.; e FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTUCS - UIL; Accordo del 17 ottobre 2005.
- CCNL per i dipendenti del settore terziario rinnovato il 6 luglio 2004 da Confesercenti e FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTUCS - UIL.
- CCNL per i dipendenti da studi professionali non ordinistici stipulato il 21 aprile 2005, fra CONSAP e CISAL.
- CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati rinnovato il 14 aprile 2005, fra ASSOCED e UGL Terziario.
- CCNL per i dipendenti di farmacie private e rurali rinnovato il 5 maggio 2005, fra Federfarma e FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS - UIL.
- CCNL per i dipendenti di aziende farmaceutiche speciali rinnovato il 12 marzo 2004, fra A.S.SO.FARM. e FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS - UIL.
- CCNL delle palestre e impianti sportivi rinnovato il 24 febbraio 2006 da FIIS, con l'assistenza dell'Unione di Milano, dell'Unione di Roma e della Confcommercio; e FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTUCS - UIL.
- CCNL del 3 maggio 2006 per i dipendenti degli studi professionali stipulato tra Confprofessioni; Confedertecnica; CIPA; e FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTUCS - UIL;
- CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata rinnovato il 2 maggio 2006 tra ASSVIP;ANIVP; ASSVIGILANZA; FEDERVIGILANZA; UNIV; ANCST-LEGACOOP; FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFSCOOPERATIVE; AGCI e FILCAMS - CGIL; FISASCAT - CISL; UILTUCS - UIL.

Comparto Credito

- CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1° alla 3°) dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali rinnovato il 12 febbraio 2005, da ABI e DIRCREDITO - FD; FALCRI; FIBA - CISL; FISAC - CGIL; UIL C.A.; Accordo per la definizione dei profili e contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante nel settore del credito stipulato a

Roma il 23 giugno 2005, fra ABI e DIRCREDITO - FD; FALCRI; FIBA - CISL; FISAC - CGIL; UIL C.A.

- CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane rinnovato il 27 settembre 2005, da Federcasse e FIBA - CISL; FISAC - CGIL; UIL C.A. (Allegato H).
- CCNL per i quadri, impiegati e gli operai delle società d'intermediazione mobiliare, società di raccolta e di sollecitazione al pubblico risparmio e aziende di servizi intrinsecamente ordinate e funzionali alle stesse rinnovato il 14 febbraio 2005, da A.S.C.I.; SINFUB e FIBA - CISL; FISAC - CGIL; UIL C.A. (Per quanto riguarda gli istituti di cui alla legge delega n. 30/03 e D. lgs n. 276/03, le parti si riservano di incontrarsi dopo il 31/12/2005).
- CCNL per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende concessionarie del servizio di riscossione dei tributi rinnovato il 4 novembre 2005, fra ASCOTRIBUTI e Dircredito; FALCRI; FIBA - CISL; FISAC - CGIL; UIL C.A. (Allegato H).

Comparto Edilizia

- CCNL per i dipendenti da aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte rinnovato il 18 aprile 2006, fra ANIEM e la Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.
- CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini rinnovato il 20 maggio 2004, fra ANCE e la Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione del 31 maggio 2005.
- CCNL per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini rinnovato il 11 giugno 2004 fra ANIEM- Associazione Nazionale Imprese Edili (Piccole e medie imprese) e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; la F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione dell'11 luglio 2005.
- CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini rinnovato il 24 maggio 2004 fra Associazione Nazionale Cooperative di Produzione e Lavoro - ANCPL-Legacoop; la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro - FEDERLAVORO E SERVIZI-Confcooperative; Associazione Italiana Cooperative di Produzione e Servizi di Lavoro - AGCI e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.
- CCNL per gli addetti delle piccole e medie imprese edili ed affini rinnovato il 1° ottobre 2004, fra Anaepa/Confartigianato; Assoedili-Anse/CNA; Fiae-Casartigiani, Claa e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L. Accordo sui profili formativi per l'apprendistato del 30 giugno 2005.
- CCNL per i dipendenti dalle Aziende di produzione del cemento, calce, gesso, malte e materiali di base per le costruzioni, del 5 marzo 2004 fra FEDERMACO e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili - Affini e del Legno

- Feneal - UIL; la FILCA - CISL; la -FILLEA -CGIL, con adesione UGL Federazione nazionale costruttori al 15 dicembre 2004; accordo sull'apprendistato professionalizzante del 4 aprile 2006.

- CCNL per gli addetti alle industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali rinnovato il 22 settembre 2004, fra Unital/Confapi e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; CCNL di integrazione sulla disciplina dell'apprendistato stipulato il 22 dicembre 2005 fra Unital/Confapi e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione del 30 gennaio 2005.
- CCNL per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante stipulato il 21 dicembre 2005, fra Federlegno Arredo e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo di integrazione del 22 febbraio 2006.
- CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei stipulato il 26 maggio 2004, fra ANIEM e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.
(Si applica la normativa prevista nei precedenti CCNL di settore)
- CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei rinnovato il 13 maggio 2004, fra Assomarmi e Fe.n.e.a.l.-U.I.L.; F.i.l.c.a.-C.I.S.L.; F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.; Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 15 marzo 2006.

Comparto Enti e Istituzioni Privati

- CCNL per i dipendenti degli Enti e delle aziende del settore culturale, turistico, sportivo e del tempo libero, rinnovato il 21 marzo 2005, fra Federculture e FP - CGIL, FPS - CISL, UIL - FPL, UIL - PA
- CCNL per i dipendenti dell'ANPAS e delle organizzazioni operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo stipulato il 14 aprile 2004, fra ANPAS e FP - CGIL, FPS - CISL, UIL - FPL, UIL - PA.
(Si disciplina l'apprendistato ex l. 196/97. Le disposizioni contenute nel CCNL continueranno ad applicarsi fino alla operatività del nuovo apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 276/03).
- CCNL per il personale dipendente delle strutture associate alla Fenascop rinnovato il 22 giugno 2005, fra Fenascop e UIL - FPL.

Comparto Meccanica

- CCNL per la piccola e media industria metalmeccanica ed installazione di impianti del 29 maggio 2003. Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 24 gennaio 2006, Unionmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL.
- CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti del 7 maggio 2003. Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 19 gennaio 2006, Federmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL. Integrazione del 28 marzo 2006.

- CCNL per l'industria metalmeccanica cooperativa e dell'installazione di impianti del 10 luglio 2003. Accordo sull'apprendistato professionalizzante del 31 gennaio 2006, AGCI; ANCPL; Federlavoro e Servizi-Confcoperative e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL.
- CCNL per i dipendenti delle aziende industriali per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioiellerie e bigiotteria rinnovato il 30 gennaio 2006, da Federafi e Federargentieri e Fim, Fiom, Uilm.

Comparto Poligrafici e Spettacolo

- CCNL per i dipendenti di aziende dell'industria cineaudiovisiva (produzione e doppiaggio) rinnovato il 7 marzo 2005.
(Le parti provvederanno entro il corrente anno 2005 a definire una regolamentazione contrattuale. Nel frattempo continuerà a trovare applicazione, in quanto compatibile, la disciplina dell'apprendistato di cui all'art. 15-quarter del Contratto).
- CCNL per i lavoratori delle imprese radiofoniche e televisive in ambito locale, syndications, agenzie di informazione radiotelevisiva, imprese radiofoniche e televisive satellitari e via internet stipulato il 27 aprile 2005, fra Aeranti-Corallo, Aeranti, Associazione Corallo e la Cisl, Fenasalc-Cisal.
(In attesa della completa regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 le parti convengono che continueranno ad applicarsi le disposizioni del contratto collettivo sottoscritto in data 12/06/2003).
- CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto rinnovato il 28 luglio 2005, da Fise - Federazione Imprese di Servizi e SLC - CGIL, SLP - CISL Nazionale, Uilpost Nazionale, Uiltrasporti Nazionale.
(Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 per definire una regolamentazione in materia di apprendistato professionalizzante; nel periodo transitorio, le parti confermano la disciplina contrattuale del Ccnl 18 luglio 2001).
- CCNL delle aziende videofonografiche stipulato a Milano il 15 novembre 2005 fra ASSOLOMBARDA, AFI, FIMI, UNIVIDEO ed FISTEL - CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL.
- Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta, legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone stipulata il 25 gennaio 2006 fra Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici; Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste per carte e FISTEL - CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL.
- CCNL per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali anche multimediali rinnovato il 24 febbraio 2005 da Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici; Associazione italiana editori; Associazione nazionale editoria periodica specializzata e FISTEL - CISL; SLC - CGIL; UILCOM - UIL; Accordo del 14 marzo 2006.

Comparto Tessile

- CCNL per le ditte esercenti l'attività di lavanderia industriale rinnovato il 16 dicembre 2003, fra Associazione unitaria industrie di lavanderia e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.
- CCNL del settore Tessile, Abbigliamento, Moda rinnovato il 24 aprile 2004, da Associazione Italiana delle Industrie della Filiera Tessile Abbigliamento (S.M.I.); Associazione Tessile Italiana (A.T.I.); Federazione Italiana dei Tessili Vari e del Cappello; Associazione Italiana dei Torcitori della seta e dei fili artificiali e sintetici; Associazione Italiana della Filatura Serica raggruppate nel Consiglio delle Relazioni Industriali delle Industrie Tessili-Abbigliamento-Moda Italiane con l'assistenza della Confindustria; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.
- Intesa sull'apprendistato professionalizzante dell'11 aprile 2006 stipulato dalla Federazione delle imprese tessili e moda italiane; Federazione SMI-ATI e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.
- CCNL per il settore tessile abbigliamento moda rinnovato il 28 maggio 2004 da Federazione italiana degli industriali dei tessilivari e del cappello e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL. Intesa sull'apprendistato professionalizzante del 16 maggio 2006.
- CCNL per i lavoratori addetti all'industria delle calzature rinnovato il 18 maggio 2004, da Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.) con l'assistenza della Confindustria; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.
- CCNL del settore Penne, Matite e Spazzole (industria) rinnovato il 8 giugno 2004, fra Assoscrittura; Assospazzole e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.
- CCNL per i dipendenti delle aziende che producono giocattoli, giochi hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia rinnovato il 24 maggio 2004, dalla Associazione italiana fabbricanti giocattoli, giochi hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.
- CCNL per i dipendenti delle aziende industriali che producono ombrelli-ombrelloni rinnovato a Milano il 2 luglio 2004, fra ANPO (aderisce a Confindustria e AIMPES) e FEMCA-CGIL; FILTEA-CISL; UILTA-UIL; Intesa sull'apprendistato professionalizzante del 7 luglio 2006.
- CCNL per i dipendenti delle aziende industriali manifatturiere delle pelli, cuoio e succedanei rinnovato il 21 maggio 2004, dall'AIMPES e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.
- CCNL per i dipendenti del settore attività industriali della filiera ittica e dei retifici rinnovato il 15 giugno 2004, dalla Federpesca, con l'assistenza di Confindustria e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL.
- CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Industrie del settore Tessile, Abbigliamento, Moda rinnovato il 4 maggio 2004, da Uniontessile e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL. Accordo del 13 aprile 2006. Accordo

- sull'apprendistato professionalizzante del 9 giugno 2006 (uguale per pelli, cuoio e succedanei).
- CCNL per gli addetti alle Piccole e Medie Industrie del settore giocattoli rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL. Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.
 - CCNL per gli addetti alle Piccole e Medie Industrie del settore occhiali rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL. Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.
(Le parti si impegnano a provvedere al necessario adeguamento dell'istituto alla luce di quanto disposto dalla L. 80/2005).
 - CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Industrie del settore penne-spazzole e pennelli rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL. Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.
(Le parti si impegnano a provvedere al necessario adeguamento dell'istituto alla luce di quanto disposto dalla L. 80/2005).
 - CCNL per i dipendenti delle Piccole e Medie Industrie del settore calzature rinnovato il 24 giugno 2004, da Uniontessile; e FEMCA-CISL; FILTEA - CGIL; UILTA-UIL. Accordo di integrazione del 13 aprile 2006.
(Le parti si impegnano a provvedere al necessario adeguamento dell'istituto alla luce di quanto disposto dalla L. 80/2005).
 - CCNL per i lavoratori addetti alla Piccola e Media Industria del settore tessile-abbigliamento-moda rinnovato il 21 febbraio 2005, da CNA Federmoda, ANPEC, ASPEL, ASS. SARTI; Confartigianato Federazione Nazionale della MODA; e F.E.M.C.A.-CISL; F.I.L.T.E.A. - CGIL; U.I.L.T.A.-UIL.

Comparto Trasporti

- CCNL degli Autoferrotranvieri - Internavigatori (Trasporto Pubblico Locale - Mobilità) rinnovato il 14 dicembre 2004 fra ASSTRA ed ANAV e FILT - CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI.
- Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante stipulato il 1° marzo 2006, fra AGENS e FILT- CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI; FAST ferrovie; UGL Attività ferroviarie; OR.S.A. Ferrovie (nel quadro del CCNL della Attività Ferroviarie del 16 aprile 2003).
- CCNL per il personale impiegato presso le Aziende di gestione e dei servizi aeroportuali di assistenza a terra rinnovato il 26 luglio 2005, fra ASSAEROPORTI e FILT- CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI; Ugl T.A.
- CCNL Assologistica del 20 luglio 2000); CCNL trasporto merci, spedizioni e logistica del 29 gennaio 2005 rinnovato da AITI, ANITA, ASSOESPRESSI, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, ASSOLOGISTICA e FILT- CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI. Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nel settore del trasporto merci rinnovato il 18 ottobre 2005; Allegato del 26 ottobre 2005.
- CCNL per i lavoratori dei porti rinnovato il 3 marzo 2005, fra Assoporti; Assologistica; Assiterminal e FILT - CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI.

- CCNL per il personale dipendente delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi rinnovato il 17 marzo 2004, da Federagenti e FILT - CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI.
- CCNL delle autoscuole, scuole nautica, studi di consulenza automobilistica e nautica rinnovato il 5 luglio 2005, fra UNASCA e FILT - CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI.
- CCNL del settore autonoleggio rinnovato il 28 luglio 2006, da ANAV; FISE e FILT - CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI.
- CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti attività di pompe e trasporto funebre stipulato il 21 febbraio 2006, fra FENIOF, con l'assistenza di Confcommercio e FILT - CGIL; FIT - CISL; UILTRASPORTI.

- 1 *I termini della formazione. Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, ottobre 2002
- 2 *Compendio normativo del FSE. Manuale 2000-2006*, 1^a edizione dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 3 *Compendio normativo del FSE. Guida operativa*, 1^a edizione ed. dicembre 2002, 2^a edizione aggiornata dicembre 2003
- 4 *Il FSE nel web. Analisi della comunicazione attraverso Internet*, dicembre 2002
- 5 *Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione*, luglio 2003
- 6 *Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale*, luglio 2003
- 7 *Sviluppo del territorio nella new e net economy*, luglio 2003
- 8 *Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro*, settembre 2003
- 9 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Terzo rapporto di monitoraggio*, settembre 2003
- 10 *Manuale per il tutor dell'obbligo formativo. Manuale operativo e percorsi di formazione*, settembre 2003
- 11 *Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2000-2001*, settembre 2003
- 12 *Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione*, ottobre 2003
- 13 *Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione*, ottobre 2003
- 14 *I contenuti per l'apprendistato*, ottobre 2003
- 15 *Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese*, dicembre 2003
- 16 *L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job*, dicembre 2003
- 17 *L'offerta di formazione permanente in Italia. Primo rapporto nazionale*, dicembre 2003
- 18 *Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso. Primo rapporto nazionale sulla domanda*, dicembre 2003
- 19 *La qualità dell'e-learning nella formazione continua*, dicembre 2003
- 20 *Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning*, dicembre 2003
- 21 *Apprendimento in età adulta. Modelli e strumenti*, marzo 2004
- 22 *Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori*, aprile 2004
- 23 *La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione*, aprile 2004

- 24 *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, maggio 2004
- 25 *Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE* (volume + cd rom), maggio 2004
- 26 *Appunti sull'impresa sociale*, maggio 2004
- 27 *Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies. Synthesis report*, maggio 2004
- 28 *Formazione continua e grandi imprese* (volume + cd rom), maggio 2004
- 29 *Guida al mentoring. Istruzioni per l'uso*, giugno 2004
- 30 *Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. Guida operativa*, giugno 2004
- 31 *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, giugno 2004
- 32 *Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione*, giugno 2004
- 33 *Tecnici al lavoro. Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, giugno 2004
- 34 *Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego*, giugno 2004
- 35 *Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego*, giugno 2004
- 36 *Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, luglio 2004
- 37 *L'attuazione dell'obbligo formativo. Quarto rapporto di monitoraggio*, luglio 2004
- 38 *Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*, settembre 2004
- 39 *Accreditamento delle sedi orientative* (8 volumi in cofanetto), settembre 2004
- 40 *Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione*, ottobre 2004
- 41 *Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi*, ottobre 2004
- 42 *Guida al mentoring in carcere*, novembre 2004
- 43 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, novembre 2004
- 44 *Certificazione delle competenze e life long learning. Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, dicembre 2004
- 45 *Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione*, dicembre 2004
- 46 *Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione*, dicembre 2004
- 47 *Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione* (volume + cd rom), gennaio 2005
- 48 *L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio*, gennaio 2005
- 49 *I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa*, gennaio 2005
- 50 *Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, gennaio 2005
- 51 *La rete, i confini, le prospettive. Rapporto apprendistato 2004*, febbraio 2005

- 52 *La spesa per la formazione professionale in Italia*, febbraio 2005
- 53 *La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario* (volume + cd rom), marzo 2005
- 54 *Informare per scegliere. Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, aprile 2005
- 55 *Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, aprile 2005
- 56 *Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani. V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, maggio 2005
- 57 *La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society* (volume + cd rom), giugno 2005
- 58 *La domanda di lavoro qualificato. Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, giugno 2005
- 59 *La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto. Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, settembre 2005
- 60 *La moltiplicazione del tutor. Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, settembre 2005
- 61 *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia. Anno formativo 2002-2003*, settembre 2005
- 62 *La Ricerca di lavoro. Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, settembre 2005
- 63 *I formatori della formazione professionale. Come (e perché) cambia una professione*, ottobre 2005
- 64 *I sistemi regionali di certificazione: monografie*, ottobre 2005
- 65 *Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive. Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, ottobre 2005
- 66 *Trasferimento di buone pratiche: case study. Terzo volume*, ottobre 2005
- 67 *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, novembre 2005
- 68 *L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, novembre 2005
- 69 *Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006*, dicembre 2005
- 70 *La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione. Indagini placement Obiettivo 3*, gennaio 2006
- 71 *Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro. I risultati di due indagini*, febbraio 2006
- 72 *La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004*, febbraio 2006
- 73 *Insegnare agli adulti: una professione in formazione*, marzo 2006
- 74 *Il governo locale dell'obbligo formativo. Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, marzo 2006

- 75 *Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, maggio 2006
- 76 *Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative. Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, giugno 2006
- 77 *Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema. I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, giugno 2006
- 78 *Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE. Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, giugno 2006
- 79 *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004-2005*, giugno 2006
- 80 *Plus Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, luglio 2006
- 81 *Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, luglio 2006
- 82 *La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti*, luglio 2006
- 83 *Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, novembre 2006
- 84 *Organizzazione Apprendimento Competenze. Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, dicembre 2006
- 85 *L'offerta regionale di formazione permanente. Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, febbraio 2007
- 86 *La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia*, marzo 2007
- 87 *Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete*, marzo 2007
- 88 *Verso il successo formativo. Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, aprile 2007
- 89 *xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, aprile 2007
- 90 *Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. Le province di Genova, Modena e Siena*, settembre 2007
- 91 *I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione*, settembre 2007
- 92 *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, settembre 2007
- 93 *La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti*, settembre 2007
- 94 *La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005*, settembre 2007
- 95 *Gli organismi per le politiche di genere. Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, settembre 2007
- 96 *L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. Monitoraggio sul 2005-06*, settembre 2007

Finito di stampare nel mese di settembre 2007
dalla Rubbettino Industrie Grafiche ed Editoriali
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)