



**Esiti secondo workshop del progetto “Governance and financing of apprenticeship”  
Milano 26 novembre 2014**

*Introduzione*

Al dibattito del secondo workshop hanno contribuito 27 stakeholder, tra i quali:

- 4 rappresentanti delle regioni;
- 7 rappresentanti di organizzazioni rappresentative di datori di lavoro;
- 4 rappresentanti di organizzazioni sindacali + 2 contributi via e-mail;
- 1 rappresentante del Ministero del lavoro e 1 rappresentante di una agenzia nazionale del Ministero del lavoro;
- 4 esperti;
- 6 rappresentanti di enti di formazione.

Il workshop si è aperto con una votazione dei partecipanti, chiamati a dichiarare il proprio posizionamento rispetto alle due visioni proposte nel documento “Sistema di governance e meccanismi di finanziamento dell’apprendistato in Italia nei prossimi cinque anni”.

<p><b>VISIONE 1: SVILUPPO RADICALE</b></p> <p>L’ordinamento prevedrà solo 2 tipi di apprendistato: per la qualifica e il diploma professionale, e di alta formazione e ricerca. L’apprendistato professionalizzante non esisterà più.</p>	<p><b>VISIONE 2: SVILUPPO GRADUALE</b></p> <p>Ci saranno i 3 tipi di apprendistato oggi esistenti, ma con un maggiore equilibrio nella distribuzione tra essi, in favore del 1° e 3° tipo. La governance diventerà più stabile.</p>
---	---

I voti dei 27 presenti al workshop si sono polarizzati sulle due visioni con 11 voti per ciascuna visione e 5 partecipanti che si sono inizialmente collocati nel mezzo, non riconoscendosi in nessuna delle due visioni: Pietro Viotti (Regione Piemonte), David Trotti (AIDP), Tommaso Cumbo (Italia Lavoro), Luigi Maffezzoli (Cisl Lombardia), Paolo Perruzza (Confartigianato). Dopo l’illustrazione delle due visioni, il gruppo degli “indecisi” si è distribuito tra i due gruppi, che sono risultati così composti:

Visione 1	Visione 2
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agostinetti Alessandro (Regione Veneto)</li> <li>2. Bellocchio Riccardo (Consulenti del lavoro)</li> <li>3. Biancolini Alessandra (Ministero del lavoro)</li> <li>4. Bonardo Antonio (Assolavoro e Gi Group)</li> <li>5. Colombo Mauro (Associazione CNOS FAP)</li> <li>6. Costantini Carlo (Cisl Lazio)</li> <li>7. Fea Diego (DTM Torino)</li> <li>8. Ferrulli Pietro (Cisl Lazio)</li> <li>9. Fortuni Giulio (Confartigianato Veneto)</li> <li>10. Maffezzoli Luigi (Cisl Lombardia)</li> <li>11. Rusciano Michela (Segreteria nazionale UILM)</li> <li>12. Sassi Antonio (ASF)</li> <li>13. Viotti Pietro (Regione Piemonte)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alessandrini Giuditta (Università degli Studi Roma3)</li> <li>2. Arosio Giorgio (Associazione CNOS FAP)</li> <li>3. Beachi Giovanni (Cometa)</li> <li>4. Carratù Emanuela (Federmeccanica)</li> <li>5. Ceruti Lucilla Carla (Regione Lombardia)</li> <li>6. Cervellera Elena (Cometa)</li> <li>7. Cumbo Tommaso (Italia Lavoro)</li> <li>8. Innocenti Valeria (Assolombarda)</li> <li>9. Lettig Anna (Fondazione Clerici)</li> <li>10. Melchiorri Andrea (Confindustria nazionale)</li> <li>11. Perruzza Paolo (Confartigianato)</li> <li>12. Stefani Sabrina (Regione Toscana)</li> <li>13. Trotti David (AIDP)</li> <li>14. Villa Gabriele (Noviter)</li> </ol>

L'Area Contrattazione Sociale/Formazione e Ricerca della CGIL nazionale ha dichiarato, in una nota e-mail, di non ritrovarsi completamente né nella visione 1 né nella visione 2 del documento perché entrambe contengono diverse ipotesi che non sono condivisibili anche se in entrambe le visioni vi sono elementi che sono invece condivisibili. La Segreteria Confederale Politiche del Lavoro e della Formazione della UIL ha rilevato che entrambi le visioni proposte sono premature in considerazione dei significativi cambiamenti legislativi in atto nel mercato del lavoro italiano.

Il dibattito in plenaria si è aperto con una richiesta di chiarimento sulla necessità di esprimersi su quale visione sia ritenuta “desiderabile”, e da quale punto di vista, o su quale visione sia ritenuta “fattibile”. Ci si è poi distribuiti in due gruppi, ciascuno dedicato alla discussione di una visione.

## **VISIONE 1 rivista dopo il dibattito del primo gruppo: Sviluppo radicale**

*Gli sviluppi dell'apprendistato in Italia riguarderanno esclusivamente l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. L'apprendistato professionalizzante non esisterà più.*

Uno sviluppo radicale è auspicabile in quanto il primo e il terzo livello di apprendistato sono e saranno riconosciuti come strumenti potenzialmente efficaci per la formazione professionale dei giovani, grazie alla alternanza dell'istruzione scolastica e universitaria con la formazione in azienda. Migliorerà l'*apprezzamento dell'apprendistato a livello culturale*, poiché gli sarà riconosciuta pari dignità educativa rispetto alla tradizionale offerta di istruzione e formazione scolastica. A ciò si accompagnerà un riconoscimento del *valore educativo del lavoro* per la formazione del capitale umano, anche al livello secondario superiore del sistema educativo e formativo, in ottica di *lifelong learning*. Accanto alla valorizzazione della funzione formativa delle imprese, sarà rinforzato il ruolo delle agenzie formative già nella fase della progettazione della formazione (soprattutto in riferimento all'apprendistato per i più giovani). Ciò consentirà di rafforzare l'alternanza scuola-lavoro nei percorsi di apprendistato che oggi chiamiamo di primo e di terzo livello e di renderne più flessibili i curricula. In quest'ottica l'apprendistato è visto come un investimento nell'educazione dei giovani, mirato allo sviluppo di competenze effettivamente appetibili per le aziende e quindi realmente spendibili sul mercato del lavoro, e non come una mera agevolazione alle imprese in un'ottica di riduzione della disoccupazione giovanile (obiettivo peraltro non raggiunto dall'attuale apprendistato professionalizzante).

Quello che oggi chiamiamo "apprendistato professionalizzante", maggiormente diffuso in Italia, invece, non può e non potrà più essere considerato "apprendistato" da un punto di vista funzionale, o come viene inteso nel significato europeo del termine, data la marginale importanza che esso attribuisce alla funzione formativa.

Dunque, tra cinque anni in Italia ci saranno solo due forme di apprendistato, corrispondenti a quelli che oggi sono il primo e il terzo livello disciplinati dagli articoli 3 e 5 del Testo Unico. A questo proposito si sottolinea che tutti i partecipanti al gruppo hanno evidenziato che in realtà l'orizzonte temporale per la realizzazione della visione 1 dovrebbe essere il prossimo decennio.

Quelli che oggi sono l'apprendistato di primo e terzo livello saranno utilizzati come asse del sistema di istruzione e formazione duale nel quale gli apprendisti, che *conservano lo status di studente*, completano la loro formazione anche con una quota consistente di formazione in azienda tramite la stipula di un contratto di lavoro ad hoc. Pur potendo iniziare il percorso in alternanza già dai 14 anni di età, i primi due anni di frequenza si svolgono esclusivamente in classe per cominciare poi la formazione in azienda a partire dai 16 anni, quando inizia l'apprendistato.

Poiché maggiormente centrato sulla funzione formativa, da un lato il sistema dovrà essere maggiormente sostenuto dal punto di vista finanziario, coinvolgendo Stato, Regioni e fondi del sistema bilaterale, e dall'altro all'apprendista verrà riconosciuto un compenso maggiormente commisurato all'effettivo tempo di lavoro svolto.

### I driver (fattori che potrebbero promuovere la realizzazione della visione 1)

Tra i driver *endogeni*, i seguenti potrebbero influire sui meccanismi di finanziamento e governance:

1. Da un punto di vista *giuridico*:
  - a. Una ridefinizione delle tipologie di apprendistato attualmente esistenti in una ottica di valorizzazione della componente formativa accogliendo istanze e prassi diffuse nell'UE.
  - b. Una ridefinizione normativa dell'equilibrio tra formazione scolastica (pubblica) e aziendale (privata) e dell'equilibrio tra formazione e lavoro nei percorsi di apprendistato.
  - c. Una riforma per la semplificazione burocratica (ad esempio, a favore di una più semplice gestione del piano formativo individuale per le aziende).
2. Da un punto di vista *economico*:
  - a. Rafforzamento delle responsabilità nel finanziamento della formazione formale strutturata degli studenti/apprendisti, principalmente tra lo Stato, le Regioni e le imprese anche tramite il sistema della bilateralità.
  - b. Revisione dei meccanismi di negoziazione della retribuzione/compenso degli apprendisti in base all'equilibrio tra lavoro e formazione.
3. Sul piano *culturale*, maggiore responsabilità di tutti gli stakeholder coinvolti nella governance della formazione in apprendistato. Ciò rappresenterebbe il presupposto per un maggiore coinvolgimento delle imprese e dei loro rappresentanti e delle agenzie formative nel processo formativo, dalla sua definizione alla valutazione.
4. In termini di *gestione operativa*, la definizione di strumenti per la formazione in apprendistato:
  - a. Lo sviluppo di un repertorio nazionale unico delle qualifiche/diplomi in uscita dai percorsi in apprendistato maggiormente collegabile a un repertorio nazionale dei profili professionali.
  - b. Un'offerta di formazione per i formatori degli apprendisti.
  - c. Un sistema formativo basato sui risultati dell'apprendimento, opportunamente collegato a strumenti di valutazione e certificazione delle competenze.

Occorre tenere conto, inoltre, di driver *esogeni*, principalmente sul *piano culturale*:

1. Un riconoscimento maggiore della valenza educativa dei percorsi in apprendistato da parte della pubblica opinione, delle famiglie, dei policy makers.
2. Una legittimazione da parte delle strutture formative, soprattutto per le scuole e le università, del valore formativo del lavoro e della formazione gestita dall'azienda.
3. Una maggiore legittimazione da parte del sistema delle imprese, soprattutto in riferimento all'apprendistato per le fasce dei più giovani, della capacità progettuale delle agenzie formative e del valore della formazione erogata dalle agenzie formative per l'acquisizione di competenze fruibili anche dalle imprese.
4. Un rafforzamento e un cambiamento della cultura delle relazioni industriali in termini di capacità dei sindacati di rappresentare gli apprendisti e di negoziare, anche abbassandoli, i salari, al fine di rafforzare e qualificare la componente formativa dell'apprendistato.

\*\*\*

Il dibattito del gruppo si è aperto con la dichiarazione di ciascun partecipante della motivazione alla base della scelta della visione 1. I partecipanti hanno scelto tale visione in quanto ritenuta la più desiderabile tra le due proposte anche se concordano che non sia di facile attuazione, soprattutto nei tempi ipotizzati nel documento di lavoro (entro 5 anni).

La maggior parte dei partecipanti ritiene che sviluppare un sistema basato solo sull'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e sull'apprendistato di alta formazione e ricerca permetta di enfatizzare la valenza formativa dell'apprendistato, elemento che nel caso dell'apprendistato professionalizzante è andato perdendosi a causa di un ampio utilizzo distorsivo da parte delle imprese di quest'ultimo, visto in molti casi più come uno strumento di agevolazione all'assunzione e meno come opportunità per formare il personale in base alle reali esigenze dell'impresa.

Alcuni tra i partecipanti hanno scelto la prima visione perché favorevole ad un sistema duale che preveda una forma di apprendistato non solo di inserimento lavorativo ma anche finalizzata al miglioramento e alla crescita professionale delle persone e all'adeguamento del sistema universitario al sistema produttivo.

Altri partecipanti hanno giustificato la scelta della visione 1 in quanto ritengono realistico nel futuro il superamento del contratto di apprendistato professionalizzante in quanto la riforma del Jobs Act e, in particolare, l'introduzione dei contratti a tutele crescenti, metterà a disposizione delle imprese strumenti specifici per l'inserimento lavorativo dei giovani.

Benché la visione 1 sia stata scelta perché preferibile rispetto alla visione 2 è stato evidenziato che le riforme recentemente approvate in Italia sul tema del mercato del lavoro e le anticipazioni disponibili su ulteriori riforme in cantiere, vanno in una direzione contraria a quella che sarebbe necessaria per poter attuare la visione 1.

<b>Strategie per la visione 1: abolizione dell'apprendistato di 2° livello; rimangono solo apprendistato di 1° e 3° livello</b>			
	<i>Strategia orientata al mercato</i>	<i>Strategia mista orientata al coordinamento tra gli stakeholder</i>	<b>Strategia sintetica esito del dibattito in gruppo durante il workshop</b>
<b>Riforme normative</b>	<p>Riforma dell'apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abrogazione dell'apprendistato di secondo livello (articolo 4 del d.lgs. n. 167/2011);</li> <li>- Modifiche all'apprendistato di primo livello (articolo 3), per esempio abbassando l'età di ingresso a 14 anni; possibilità di usare l'apprendistato di primo livello come sistema di formazione duale e non necessariamente come un contratto di lavoro.</li> </ul> <p>Riforma del sistema scolastico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maggiore autonomia per scuole e università nell'organizzazione dell'offerta formativa e nella definizione dei percorsi formativi;</li> <li>- Creazione di un sistema competitivo di enti formativi accreditati, che abbiano l'esclusiva nel partecipare alla governance dell'apprendistato.</li> </ul> <p>Riforme per la semplificazione burocratica.</p>	<p>Riforma dell'apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abrogazione dell'apprendistato di secondo livello (articolo 4 del d.lgs. n. 167/2011);</li> <li>- Modifiche all'apprendistato di primo livello (articolo 3), per esempio abbassando l'età di ingresso a 14 anni; possibilità di usare l'apprendistato di primo livello come sistema di formazione duale e non necessariamente come un contratto di lavoro.</li> </ul> <p>Riforma del sistema scolastico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organizzazione dell'offerta formativa e la definizione dei percorsi formativi avvengono a livello centrale, con un ruolo maggiore del MIUR;</li> </ul> <p>Riforme per la semplificazione burocratica.</p>	<p>Riforma del mercato del lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ci si aspetta che la riforma del mercato del lavoro in discussione e i relativi futuri decreti attuativi avranno un impatto sulle norme che attualmente disciplinano le tre forme di apprendistato in Italia. Risulta quindi difficile pronunciarsi su eventuali ulteriori riforme agli articoli del d.lgs. 167/2011;</li> <li>- Modifica dello status giuridico dell'apprendista che non sarà più considerato esclusivamente un lavoratore subordinato ma uno studente che svolge parte della propria formazione in azienda tramite la stipula di un contratto ad hoc.</li> <li>- Non è necessaria l'introduzione di norme che consentano l'ingresso in apprendistato dei giovani già a partire dai 14 anni poiché l'apprendistato di 1° livello sarebbe un percorso formativo in alternanza nel quale nei primi due anni è prevista solo la frequenza scolastica e successivamente l'introduzione della formazione in azienda</li> <li>- Rafforzamento del ruolo del MIUR che fisserà norme nazionali riguardanti l'organizzazione dell'offerta formativa e la definizione dei percorsi formativi, lasciando al livello locale ampio spazio per sperimentazioni, che devono comunque</li> </ul>

			tener conto dei fabbisogni formativi espressi dalle imprese anche riguardo l'apprendistato attualmente normato dall'art. 3. - Riforme per la semplificazione burocratica.
<b>Riallocazione di funzioni strategiche e operative</b>	La governance rimane multi-livello. Non c'è centralizzazione. Lo Stato centrale fornisce solo un quadro legislativo generale sulla natura dell'apprendistato, definendo se sia contratto di lavoro o percorso formazione professionale duale. Il resto (offerta formativa e valutazione, condizioni di lavoro/formazione, etc.) viene regolamentato a livello di impresa, all'interno di un quadro ( <i>framework</i> ) definito tramite accordi ad hoc sulla formazione a livello settoriale/territoriale (se l'apprendistato è un percorso di formazione professionale duale) o dai CCNL (se l'apprendistato è visto come contratto di lavoro).	La governance rimane multi-livello. Non c'è centralizzazione. Rafforzamento del ruolo dello Stato a livello centrale nella definizione, monitoraggio e valutazione degli standard minimi formativi e nella valutazione di come le regioni allocano le risorse per l'apprendistato. Attribuzione di pieni poteri alle regioni per l'implementazione delle linee guida stabilite a livello centrale. Le organizzazioni datoriali si fanno promotrici di un maggiore coinvolgimento da parte delle imprese nell'esprimere la domanda di apprendisti e nel farsi carico della loro formazione.	- Maggiore centralizzazione delle funzioni strategiche: le strategie vengono definite dal centro e non dal livello regionale; oltre al Ministero, sono coinvolte le parti sociali (sempre al livello nazionale); - Le funzioni operative, invece, rimangono demandate alle regioni che le implementano tenendo conto di un quadro nazionale di riferimento (linee guida nazionali). Il livello nazionale è dunque chiamato a svolgere un ruolo anche in riferimento alle funzioni operative: favorire un sistema più omogeneo e coordinato tra le diverse Regioni, senza però rappresentare un vincolo rigido. Le linee guida nazionali intervengono in sussidiarietà nel caso in cui le Regioni risultino inadempienti. (Ndr: a questo proposito, poiché la formazione professionale è attualmente competenza esclusiva delle Regioni, a meno di una riforma costituzionale che allochi tale competenza al livello centrale, è necessario che le linee guida siano definite in Conferenza Stato-Regioni (pena una bocciatura della Corte Costituzionale come già avvenuto per il vecchio art. 48-ter)).
<b>Coinvolgimento e coordinamento</b>	Creazione, a livello di settore, di "Consigli per la formazione e l'apprendistato", coordinati da	Rafforzare il collegamento tra scuole e imprese, e in generale tra gli stakeholder, a livello istituzionale (es.	Rafforzare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nello sviluppo del sistema dell'apprendistato (governo centrale, Regioni,

<p><b>nto degli stakeholders</b></p>	<p>rappresentanze dei datori di lavoro. I Consigli informano e si relazionano con gli enti formativi accreditati a livello locale ed eventualmente con i sindacati per definire i <i>framework</i> della formazione per i percorsi di apprendistato.</p>	<p>accordi ad hoc), con un ruolo maggiore delle imprese nella erogazione e valutazione della formazione con strumenti e procedure trasparenti predefiniti.</p>	<p>parti sociali, mondo della formazione), tramite la definizione di un quadro nazionale di riferimento nell'ambito del quale i territori possano tener conto delle proprie caratteristiche specifiche. È necessario creare forme di coordinamento differenziate tra apprendistato di 1° livello e apprendistato di 3° livello: per un maggiore sviluppo del 1° livello è necessario rafforzare il coordinamento nel territorio tra il tessuto imprenditoriale da un lato e le agenzie formative dall'altro con la finalità di programmare percorsi formativi per classi di studenti (approccio che i formatori raccomandano per i più giovani). Nel caso dell'apprendistato di 3° livello è necessario invece mantenere la possibilità di un accordo bilaterale tra impresa e agenzia formativa (Ateneo, ITS/IFTS, scuole superiori).</p>
<p><b>Garanzia della qualità</b></p>	<p>Autonomia dell'impresa.</p>	<p>Assegnazione della funzione di monitoraggio sulla qualità del sistema a un ente indipendente esterno.</p>	<p>Assegnazione della funzione di monitoraggio sulla qualità del sistema a un ente indipendente esterno.</p>
<p><b>Strategie di innovazione</b></p>	<p>A discrezione dei rapporti bilaterali tra imprese ed enti formativi.</p>	<p>Non c'è spazio per ulteriore innovazione al di fuori dei cambiamenti suggeriti.</p>	<p>Saranno gli stessi stakeholder a definire in itinere ulteriori elementi innovativi.</p>
<p><b>Progettazione e della formazione basata sugli input o sugli esiti dell'apprendimento</b></p>	<p>Orientamento del sistema a favore di processi di apprendimento verso gli esiti, valutati a livello di settore in base ai <i>framework</i> di riferimento dell'apprendistato definiti dai "Consigli".</p>	<p>Orientamento del sistema a favore di processi di apprendimento verso gli esiti. Creazione di un unico repertorio nazionale di profili professionali che collega qualifiche formative con i profili professionali definiti nei CCNL.</p>	<p>Premessa: gli esiti del percorso in apprendistato sono sia il conseguimento del titolo di studio (qualifica/diploma, ecc.), sia l'occupabilità dell'apprendista (anche in un luogo di lavoro diverso da quello nel quale ha svolto la formazione). Per orientare i processi di apprendimento verso questi esiti è necessario: - che il percorso di apprendistato metta in</p>

			<p>grado gli apprendisti di superare gli esami finali anche quando questi esami sono progettati in riferimento ai percorsi di istruzione e formazione non in apprendistato (es: l'apprendista di 1° livello deve essere in grado di superare gli esami progettati per l'IeFP);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- creare una corrispondenza tra i profili formativi e i profili professionali definiti tenendo conto delle esigenze delle imprese;</li> <li>- superare la frammentazione attualmente esistente tra i diversi territori riguardo i profili formativi, raggiungibile tramite la definizione di un repertorio a livello centrale. Questo incrementerebbe la spendibilità a livello nazionale delle certificazioni conseguite.</li> </ul>
<b>Meccanismi di finanziamento</b>	<p>La governance pubblica può scegliere di stanziare fondi per pagare tutte le attività inerenti alla formazione, sia per le competenze formali e di base, sia per le competenze professionali. I meccanismi di finanziamento sono basati sugli esiti, cioè il conseguimento del titolo di studio. Si mantengono gli incentivi contributivi e fiscali esistenti oggi. La negoziazione a livello di impresa stabilisce il compenso dell'apprendista, in base all'equilibrio tra lavoro e formazione nel contratto individuale.</p>	<p>Confermato l'attuale meccanismo di suddivisione dei costi: lo Stato paga la formazione di base e trasversale mentre le imprese pagano la formazione per le competenze tecnico-specialistiche.</p>	<p>Devono differenziarsi per tipologia di costo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizi formativi (formazione di base e trasversale, formazione tecnico-professionale e tutor formativo): nel caso dell'apprendistato di 1° livello i costi dovrebbero essere a carico del pubblico tramite i fondi del FSE e dello Stato; nel caso dell'apprendistato di 3° livello dovrebbe esserci un maggiore ruolo anche del privato che, nel caso di PMI, potrebbe essere integrato dai fondi bilaterali e interprofessionali;</li> <li>- Livello salariale: per entrambe le tipologie di apprendistato, deve essere stabilito dalla contrattazione collettiva (e non a livello di singola impresa) tenendo conto dell'impegno formativo e del reale impegno</li> </ul>

			lavorativo; - Decontribuzione: devono essere aumentate le risorse a disposizione per la decontribuzione degli assunti con contratto di apprendistato di 1° livello che è più costoso dell'apprendistato di 3° livello.
<b>Altre raccomandazioni i policy segnalate dagli stakeholder</b>			- Implementazione di un sistema organico di orientamento in uscita dalle scuole medie. - Il conseguimento del diploma di scuola superiore di secondo grado tramite un percorso in apprendistato dovrebbe essere inserito nell'apprendistato di 1° livello

### **VISIONE 2 rivista dopo il dibattito del secondo gruppo: Sviluppo graduale**

*Nei prossimi 5 anni lo sviluppo dell'apprendistato sarà graduale, cioè non ci saranno cambiamenti radicali. Rimarranno, come ora, tre tipi di apprendistato: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato di alta formazione e ricerca. La differenza principale riguarderà la governance del sistema, che diventerà più stabile. L'esito sarà un maggiore equilibrio nella distribuzione dei contratti di apprendistato tra i tre diversi livelli: il primo e terzo livello cresceranno rispetto sia all'attuale utilizzo, sia all'apprendistato di secondo livello.*

L'apprendistato non sarà più visto, almeno principalmente, come strumento per contrastare la disoccupazione giovanile. L'attenzione si sposterà dalla quantità (aumentare il numero di contratti) alla *qualità* (qualificare la formazione, soprattutto quella svolta in impresa e on-the-job). Questo passaggio sarà esito della consapevolezza dell'importanza di investire in capitale umano, considerando che il disallineamento di competenze/capacità non può essere risolto adottando una soluzione unica per tutti i casi. L'apprendistato sarà una delle soluzioni – ma non l'unica – e funzionerà solo con formazione di qualità, soprattutto per rispondere ai fabbisogni dei giovani che abbandonano la scuola, in vista di un contenimento della dispersione scolastica.

In termini di *governance*, per quanto riguarda l'apprendistato di primo e di terzo livello sarà mantenuto l'attuale assetto di coordinamento tra gli stakeholder. Tuttavia, da un lato sarà possibile attivare più semplicemente l'apprendistato di primo livello e modularne i percorsi formativi con maggiore flessibilità; dall'altro lato ci sarà un maggior coinvolgimento del MIUR, in coordinamento con il MLPS, e là dove necessario/opportuno dell'ANVUR, ad esempio per le regole di accreditamento, riconoscendo anche i dottorati industriali, così come per riconoscere un numero più alto di CFU maturati in azienda nei percorsi di apprendistato di alta formazione per conseguire titoli universitari. Nonostante aumenteranno in volumi, impatto e visibilità, queste tipologie non sostituiranno il ruolo che il professionalizzante svolge oggi nel complesso del sistema.

Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, la governance sarà gestita da un *tavolo di coordinamento*, costituito da regioni e Stato (ministero del lavoro) delegati da una legge o da un decreto ad esercitare poteri prescrittivi su questioni di interpretazioni delle norme di legge con il risultato di ridurre i margini di incertezza e rischio per le imprese legati ad inadempimenti normativi. Saranno inoltre introdotti strumenti/sedi di dialogo per creare connessioni e sinergie nel mondo delle relazioni sindacali a livello nazionale, al fine di favorire la condivisione di buone prassi da formalizzare, ad esempio, in protocolli di intesa. Oggetto del dialogo saranno temi di comune interesse, ad esempio i fabbisogni formativi delle imprese, da condividere successivamente anche con gli enti di formazione.

In termini di *equilibrio tra formazione scolastica (pubblica) e aziendale (privata) e tra formazione e lavoro*, rimarrà una grossa differenza tra le tre diverse tipologie di apprendistato. L'equilibrio all'interno dell'apprendistato di primo e di terzo livello non cambierà: il meccanismo del titolo di studio di scuole e università continuerà a funzionare bene e a garantire qualità, tramite la definizione dei curricula in termini di risultati dell'apprendimento, obiettivi della formazione, e sistema di valutazione. Per l'apprendistato professionalizzante, tra cinque anni, la formazione on-the-job sarà riconosciuta, valorizzata, ai fini degli obiettivi dell'apprendistato.

Grazie a un maggior supporto a livello politico, proseguirà il processo di *definizione degli standard per l'apprendistato* iniziato a marzo 2013, in attuazione dell'art. 6 del Testo Unico dell'Apprendistato. Il risultato sarà una classificazione nazionale dei profili professionali riconosciuta a livello europeo, che collegherà le occupazioni a tipiche mansioni, definendo così i confini dei profili professionali, in base ai quali progettare il percorso formativo di apprendistato e valutarne gli esiti. Le parti sociali sceglieranno volontariamente e discrezionalmente se utilizzare tale classificazione.

Per quanto riguarda i *meccanismi di finanziamento* dell'apprendistato, il sistema di incentivi economici e fiscali per le imprese verrà confermato e ampliato, in vista di una riduzione del costo del lavoro: da un lato, stabilizzando la totale decontribuzione anche oltre il 31 dicembre 2016, e ampliandola alle imprese con più di 10 dipendenti; dall'altro lato, sarà introdotto un pacchetto di vantaggi per le imprese che assumano un apprendista qualificato ma non confermato dall'impresa di provenienza che l'ha formato (certificando la formazione sul libretto formativo), accompagnato dalla revisione dei livelli salariali degli apprendisti, in favore della loro stabilizzazione occupazionale. In virtù della necessità di condividere i costi, evitando comunque che quelli della formazione pubblica ricadano sulle imprese, queste potranno scegliere se accedere alla formazione trasversale pubblica o pagarla ed erogarla autonomamente al proprio interno, recuperandone in tal caso i relativi oneri fiscali.

Il secondo cambiamento rilevante nei meccanismi di finanziamento per la formazione in apprendistato nei prossimi 5 anni riguarderà la stabilizzazione dell'attuale sistema annuale per l'allocazione delle risorse, tramite la *creazione nel bilancio nazionale di una voce di costo fissa e predefinita per l'apprendistato*. Questo processo, gestito anche dal tavolo di coordinamento per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, dovrebbe stabilizzare e rafforzare l'apprendistato.

Rispetto al livello dei *salari*, la contrattazione collettiva valuterà di negoziare i livelli dei salari degli apprendisti garantendo un maggiore equilibrio nello scambio lavoro *versus* formazione.

### I driver (fattori che potrebbero promuovere la realizzazione della visione 2)

I fattori che possono avere un impatto sulle strutture di finanziamento e di governance dell'apprendistato sono principalmente *endogeni*:

1. L'intervento *normativo* sarà richiesto per semplificare e agevolare l'utilizzo dell'apprendistato di primo livello, e per introdurre sia delle aperture alla contrattazione collettiva decentrata nella gestione – sempre più flessibile – dell'apprendistato professionalizzante, sia l'opzione, per le imprese di accedere alla offerta formativa pubblica per il professionalizzante o pagarla ed erogarla autonomamente.
2. In termini di *gestione operativa*, un repertorio nazionale dei profili professionali, nel rispetto dell'autonomia dei sistemi di classificazione del personale contenuti nei CCNL, al fine di definire gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e di ricerca.
3. Sul *piano culturale*, una maggiore consapevolezza dei *decision makers* sul fatto che i problemi occupazionali dei giovani non possono essere risolti solo tramite modifiche alla normativa dell'apprendistato: sarà importante considerare le riforme del mercato del lavoro, in particolare gli strumenti di alternanza scuola-lavoro e di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, così come le riforme del sistema scolastico.

Alcuni driver *esogeni* avranno un impatto.

1. In termini di *riforme*, sarebbe desiderabile il completamento della riforma del titolo V.
2. Valorizzazione delle dinamiche macroeconomiche (competitività, crescita...) nel determinare le scelte delle imprese e il conseguente impatto sui livelli di occupazione.
3. La *globalizzazione del mercato del lavoro* potrà portare a definire a livello internazionale di profili professionali, standard, processi di reclutamento e valutazione delle pratiche.

\*\*\*

Il dibattito nel gruppo di è aperto con gli interventi da parte di coloro che si erano inizialmente collocati al centro, senza votare per l'una o l'altra visione, i quali hanno dichiarato le motivazioni di tale scelta e contribuito a contestualizzare il dibattito nella attualità.

Paolo Peruzza (Confartigianato nazionale) ha motivato l'iniziale posizione intermedia dicendo che gli elementi delle due strategie non si escludono reciprocamente e alcuni sono in comune alle due visioni. Ad esempio, la visione 2 si realizza anche passando attraverso alcuni elementi della visione 1, soprattutto per quel che riguarda il cambiamento culturale. La scelta della visione 2 si spiega in ragione della necessità di proteggere le differenze e le peculiarità della realtà italiana, nel tentativo di mutuare il modello europeo. In tal senso è stata puntualizzata l'importanza del valore formativo anche nell'apprendistato professionalizzante, legittimando e valorizzando l'apprendimento on-the-job.

David Trotti (AIDP) ha scelto la seconda visione perché, tra le altre cose, ne ritiene auspicabile la dimensione di sviluppo dell'apprendistato, senza tuttavia rinunciare alla valorizzazione delle particolarità che contraddistinguono il sistema italiano. Ad esempio, questa dimensione potrebbe consentire alle PMI, oltre che alle grandi imprese di esprimere il proprio potenziale formativo. In questa prospettiva, tuttavia, è necessario considerare l'attualità delle attività parlamentari legate alla approvazione della riforma del mercato del lavoro (Jobs Act). Inoltre, la visione 1 non sarebbe stata desiderabile in quanto, facendo dell'apprendistato un percorso in alternanza e non più un contratto di lavoro, si creerebbe un problema di concorrenza e cannibalizzazione con il tirocinio.

Anche alcuni partecipanti che avevano sin dall'inizio scelto la visione 2 sono intervenuti per argomentare, in generale, la desiderabilità della visione 2, almeno rispetto alla visione 1. Valeria Innocenti (Assolombarda) ha riportato informazioni sulla recente crescita dell'apprendistato

professionalizzante in Lombardia ad evidenza che il dispositivo funziona e interessa alle aziende e sarebbe perciò controproducente eliminarlo, come risulterebbe dalla visione 1. Ha inoltre suggerito di portare i titoli della istruzione secondaria superiore tra quelli conseguibili in apprendistato di primo livello, invece che terzo, come prevede oggi la normativa nazionale.

La Professoressa Giuditta Alessandrini (Università degli Studi Roma 3) ha richiamato l'importanza di concepire l'apprendistato come leva formativa per la crescita del capitale umano, prima e più che come contratto di lavoro, e la conseguente necessità di lavorare su elementi qualificanti del contratto, quali il piano formativo individuale, la *tutorship*, l'apprendimento basato sul lavoro, bilancio competenze, il repertorio delle professioni, i processi di innovazione. In tal senso ha invocato un maggiore ruolo del MIUR e delle regioni nella *governance* del sistema.

Andrea Melchiorri (Confindustria nazionale) ha dichiarato di aver scelto la visione 2 perché l'apprendistato professionalizzante sembra la tipologia che sopravvivrà di più e in tal senso sarebbe necessario un suo sviluppo, per renderlo appetibile alle imprese. Rispetto al primo e terzo tipo di apprendistato, ha osservato la necessità di un maggior coinvolgimento del MIUR.

Tomaso Cumbo ha dichiarato di aver scelto la visione 2 perché più realistica della 1, anche per le piccole e medie imprese. I dati sulla diffusione dell'apprendistato di primo e terzo livello, del resto, testimoniano una difficoltà nella applicazione di tali dispositivi.

<b>Strategie per la visione 2: governance più stabile e maggiore distribuzione dell'apprendistato sui tre diversi livelli</b>			
	<i>Strategia orientata al mercato</i>	<i>Strategia mista orientata al coordinamento tra gli stakeholder</i>	<b>Strategia sintetica esito del dibattito in gruppo durante il workshop</b>
<b>Riforme normative</b>	Per l'apprendistato professionalizzante viene abrogato l'obbligo delle Regioni di erogare formazione di base e trasversale. L'apprendistato di terzo livello sarà attivato solo attraverso accordi ad hoc tra singole imprese (o associazioni loro rappresentanti) e enti formativi. Creazione di altri contratti di assunzione low-cost, in modo che l'attenzione al contratto di apprendistato si sposti dal risparmio del costo del lavoro alla formazione.	Nessuna riforma giuridica per la regolamentazione dell'apprendistato. Creazione di altri contratti di assunzione low-cost, in modo che l'attenzione al contratto di apprendistato si sposti dal risparmio di costi alla formazione.	- Apertura di spazi di derogabilità alla legge nazionale in favore della contrattazione collettiva di secondo livello, al fine di incrementare i margini di flessibilità nella progettazione e gestione dei percorsi formativi, modulandone la durata e prevedendone l'interruzione anticipata a fronte di verifiche in itinere sulle competenze degli apprendisti rispetto agli obiettivi formativi del contratto. - Modifiche normative volte a semplificare la gestione burocratica del percorso di apprendistato e a chiarire dubbi su nodi operativi quali: la coincidenza del termine dell'apprendistato rispetto al periodo

			<p>formativo, gestione dei periodi di gravidanza e recesso dal contratto, definizione delle qualificazioni contrattuali in uscita.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzione di modifiche normative per rendere più appetibile alle imprese l'apprendistato di primo livello, consentendo di individualizzare i percorsi (es. uniformare e ridurre monte ore di formazione formale annuo).</li> <li>- Modifica alle norme sul professionalizzante, per consentire alle imprese di scegliere se accedere alla formazione trasversale pubblica o pagarla ed erogarla autonomamente al proprio interno, recuperando in tal caso gli oneri fiscali relativi ai costi sostenuti.</li> <li>- Proposta di collocare il diploma di scuola secondario superiore tra i titoli di studio conseguibili in apprendistato di primo livello.</li> </ul> <p>Necessità di una revisione complessiva degli strumenti di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, per evitare cannibalizzazione tra di essi e per valorizzare il ruolo di scuole e università nel sistema, ma non è riconosciuto come un'entrata nella strategia.</p> <p>Il gruppo non riconosce la necessità che venga abrogato l'obbligo delle Regioni di erogare formazione di base e trasversale per l'apprendistato professionalizzante. Si ritiene più importante che le imprese abbiano la</p>
--	--	--	---

			possibilità di gestire in modo flessibile ed autonomo i percorsi di apprendistato e soprattutto la loro durata, ritenuta eccessiva.
<b>Riallocazione di funzioni strategiche e operative</b>	<p>La governance rimane multi-livello. Non vi è centralizzazione.</p> <p>Definizione da parte dello Stato centrale di un quadro legislativo generale sulla natura dell'apprendistato.</p> <p>Il resto (percorso, offerta formativa e valutazione, condizioni di lavoro, etc.) viene regolamentato a livello di impresa, all'interno dei quanto stabilito dai CCNL.</p>	<p>La governance rimane multi-livello. Non vi è centralizzazione.</p> <p>Creazione di una cabina di regia per l'apprendistato di secondo livello, nel quale sono coinvolti rappresentanti del governo centrale, delle Regioni e delle Parti Sociali.</p> <p>Un appoggio politico più forte a livello centrale sostiene l'implementazione dell'art. 6 del D.Lgs. 167/2011 per la definizione degli standard formativi e professionali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenere una articolazione multi-livello della governance ma con maggiore coordinamento degli stakeholder, anche a livello decentrato, per le funzioni strategiche e operative.</li> <li>- Si prevede la costituzione di un tavolo di coordinamento, costituito da regioni e Stato (ministero del lavoro) delegati da una legge o da un decreto, ad esercitare poteri prescrittivi su questioni di interpretazioni delle norme di legge (cfr visione).</li> <li>- Riallocazione delle responsabilità tra MIUR e MLPS per il primo e terzo livello, al fine di coinvolgere maggiormente il MIUR nella progettazione e gestione dei percorsi.</li> </ul>
<b>Coinvolgimento e coordinamento degli stakeholders</b>	<p>Creazione, a livello di settore, di "Consigli per la formazione e l'apprendistato", coordinati da rappresentanze dei datori di lavoro. I Consigli informano e si relazionano con gli enti formativi accreditati a livello locale ed eventualmente con i sindacati per definire i <i>framework</i> della formazione per i percorsi di apprendistato.</p>	<p>Maggior coinvolgimento e coordinamento degli stakeholder a livello inter-settoriale (coordinamento orizzontale) all'interno della cabina di regia e a livello di settore (coordinamento verticale).</p> <p>Processi di consultazione endogena all'interno dei settori, per creare un repertorio nazionale delle professioni, condividere conoscenza e raccogliere consensi.</p> <p>Incoraggiare una maggiore responsabilità delle parti sociali nell'utilizzo dell'apprendistato come uno strumento per formazione di elevata qualità.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creazione di strumenti/sedi per creare connessioni e sinergie nel mondo delle relazioni sindacali a livello nazionale, al fine di favorire la condivisione di buone prassi, fabbisogni professionali ecc., formalizzati, ad esempio, in protocolli di intesa.</li> <li>- Introduzione di sedi e meccanismi di coordinamento tra MIUR, MLPS e, dove sensato, ANVUR, per primo e terzo livello di apprendistato.</li> <li>- Un appoggio politico più forte a livello centrale che sostenga l'implementazione dell'art. 6 del D.Lgs. 167/2011 per la definizione degli standard professionali, al</li> </ul>

			fine di creare una classificazione nazionale delle professioni, che le parti potranno scegliere volontariamente se adottare, che tenga comunque conto dell'estrema frammentazione del sistema della contrattazione collettiva, della relativa impossibilità di portarlo a sintesi, date le specificità dei singoli contratti di comparto.
<b>Garanzia della qualità</b>	Autonomia dell'impresa.	Un sistema di garanzia della qualità sarà creato – almeno sul piano formale – per effetto delle pressioni internazionali. Comprenderà, tra gli altri elementi, una chiara definizione dei risultati dell'apprendimento, una condivisione trasparente tra le Regioni dei metodi di erogazione della formazione e di strumenti e procedure di valutazione; strumenti/politiche per valutare i sistemi.	- Creazione di un sistema di garanzia della qualità, soprattutto con riferimento alla progettazione dei percorsi formativi e alla formazione dei tutor, da elaborare a livello centrale/nazionale.
<b>Strategie di innovazione</b>	A discrezione dei rapporti bilaterali tra imprese ed enti formativi.	Non c'è spazio per ulteriore innovazione al di fuori dei cambiamenti suggeriti.	
<b>Progettazione della formazione basata sugli input o sugli esiti dell'apprendimento</b>	Orientamento del sistema a favore di processi di apprendimento verso gli esiti, valutati a livello di settore in base a quadri di riferimento dell'apprendistato.	Orientamento del sistema a favore di processi di apprendimento verso gli esiti. Creazione di un repertorio nazionale dei profili professionali (connesso ai profili professionali previsti nei CCNL e alle classificazioni statistiche). Questo dovrebbe essere flessibile e adattabile ai cambiamenti di mercato. Gli standard professionali servono per definire i risultati dell'apprendimento e quindi a stabilire il percorso formativo.	- La formazione continuerà ad essere progettata, erogata e valutata secondo un approccio orientato agli esiti dell'apprendimento. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Per il primo e il terzo livello questo meccanismo è già in atto e si potrà lavorare in vista di un suo rafforzamento (ad esempio, aumentando i crediti formativi riconosciuti che si possono maturare sul posto di lavoro, nell'ambito dei curricula universitari.</li> <li>○ Per il professionalizzante il meccanismo</li> </ul>

			<p>sarà lasciato alla autonomia di imprese e sindacati, a partire dai sistemi di classificazione del personale contenuti nei CCNL. Il repertorio delle professioni a livello nazionale sarà in ogni caso da considerare uno strumento facoltativo/di riferimento e senza alcuna forza cogente sulle decisioni delle parti.</p>
<p><b>Meccanismi di finanziamento</b></p>	<p>Attuale meccanismo di suddivisione dei costi: lo Stato paga la formazione di base e trasversale mentre le imprese pagano la formazione per le competenze professionali specifiche. Contrattazione collettiva stabilisce i livelli salariali degli apprendisti, in base all'equilibrio tra lavoro e formazione nel contratto individuale.</p>	<p>Creazione nel bilancio nazionale di una voce di costo fissa e predefinita per l'apprendistato. Contrattazione collettiva stabilisce i livelli salariali degli apprendisti, in base all'equilibrio tra lavoro e formazione nel contratto individuale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimento dei meccanismi di finanziamento condiviso tra tutti gli attori del sistema di governance.</li> <li>- Conferma ed estensione del sistema di incentivi pubblici per imprese che assumano apprendisti, portando a regime (oltre il 31/12/2016) e omogeneizzando il regime decontribuzione a prescindere dalla dimensione di impresa.</li> <li>- La trattazione collettiva stabilisce i livelli salariali degli apprendisti, tenendo conto dell'impegno formativo e del reale impegno lavorativo.</li> <li>- Creazione di un pacchetto di vantaggi per imprese che assumano un apprendista qualificato ma non confermato da un'impresa diversa (con certificazione sul libretto formativo) a fronte di una revisione dei livelli salariali, in favore della stabilizzazione occupazionale degli apprendisti.</li> <li>- Le imprese possono scegliere se accedere alla formazione trasversale pubblica o pagarla ed erogarla autonomamente al proprio interno. In tal caso, il costo della formazione risulta abbattuto ed è possibile</li> </ul>

			recuperarlo.
<b>Altri temi emersi dal dibattito</b>			- Rivedere il rapporto tra tirocinio e apprendistato, immaginando, ad esempio un sistema di incentivi per valorizzare i due strumenti, creando un ponte tra il primo e il secondo. Ad esempio, l'assunzione in apprendistato di un ex tirocinante beneficia di uno sgravio contributivo al 100% per i primi sei mesi equivalenti.