

*Sintesi*

# Analisi dell'apprendistato in ITALIA

## Creare opportunità di istruzione e formazione con l'apprendistato



È possibile scaricare la  
pubblicazione a questo link:  
[http://www.cedefop.europa.eu/  
en/publications-and-resources/  
publications/4159](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4159)

Il rapporto fa parte della seconda serie di pubblicazioni sulle analisi tematiche per paese (*thematic country reviews, TCRs*) sull'apprendistato del Cedefop <sup>(1)</sup> e presenta i risultati della ricerca condotta in Italia. Altre due pubblicazioni appartengono a questa serie e riguardano progetti analoghi realizzati in Grecia e in Slovenia dal 2015 al 2017.

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

(<sup>1</sup>) La prima serie di pubblicazioni comprende i rapporti sulle analisi svolte in Lituania e Malta.

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

- (a) Tipo 1 di apprendistato (di seguito tipo 1): «apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore». Questo apprendistato è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni e può essere applicato a programmi di istruzione e formazione professionale (leFP) a livello secondario superiore e post-secondario (cfr. il riquadro 1). La durata del contratto (e pertanto la durata dell'alternanza) varia da un minimo di sei mesi alla durata massima del programma di leFP a cui si applica. La distribuzione del tempo tra la formazione presso l'istituto di istruzione e formazione e l'azienda è definita con riferimento all'anno scolastico. Oltre alla formazione interna ed esterna, l'apprendistato di tipo 1 prevede una componente di esperienza lavorativa ordinaria. Generalmente, tra il 50 % e il 70 % del tempo è trascorso a scuola e il resto in azienda.
- (b) Tipo 2 di apprendistato (di seguito tipo 2): «apprendistato professionalizzante». Si tratta di uno schema al di fuori del sistema di leFP, che porta a una qualificazione riconosciuta dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda che assume l'apprendista. È rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. La durata minima del contratto è di sei mesi per un massimo di tre anni (o di cinque anni per i lavori artigianali), di cui la formazione per le competenze di base e trasversali copre un massimo di 120 ore in totale.
- (c) Tipo 3 di apprendistato (di seguito tipo 3): «apprendistato di alta formazione e ricerca». È rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e comprende due sottotipi:
- (i) apprendistato di alta formazione, che porta al conseguimento di titoli universitari, tra cui dottorati di ricerca e diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori. La modalità e la durata della formazione variano a seconda del corso di studi;
  - (ii) apprendistato per attività di ricerca, che porta a una qualificazione contrattuale al di fuori dei sistemi di istruzione e formazione.

Può non esserci alternanza tra i luoghi di apprendimento, in quanto la formazione fuori dall'azienda non è obbligatoria.

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

### Riquadro 1. La leFP in Italia

L'istruzione e la formazione professionale (leFP) in Italia si articola:

- nei programmi triennali e quadriennali di livello secondario superiore (Istruzione e formazione professionale, leFP) e nei programmi post-secondari annuali (IFTTS), gestiti sotto la responsabilità delle regioni;
- nei programmi quinquennali di istruzione superiore professionale e tecnica e nei programmi biennali o triennali di livello terziario (ITS), gestiti sotto la diretta responsabilità del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR).

Fonte: Cedefop.

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

Nel luglio 2015, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e il Cedefop hanno avviato

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

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

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

una analisi tematica sull'apprendistato in Italia, rivolgendo un'attenzione particolare al tipo 1 (cfr. il riquadro 2). Il campo di applicazione dell'analisi è stato concordato dal Comitato di pilotaggio nominato dal MLPS. Il Comitato comprendeva rappresentanti dello stesso MLPS <sup>(5)</sup>, del MIUR, delle regioni, dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro di livello nazionale, degli enti di leFP e dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, INAPP, ex-ISFOL). L'obiettivo principale dell'analisi consisteva nell'individuare le condizioni necessarie per l'attuazione a livello di sistema dell'apprendistato di tipo 1 e formulare possibili soluzioni e raccomandazioni politiche a tal fine.

#### Riquadro 2.

#### La analisi tematica per paese relativa all'Italia si concentra sull'apprendistato di tipo 1

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

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

Fonte: Cedefop.

## SFIDE PRINCIPALI

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

### Governance

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

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

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

### Caratteristiche distintive

La definizione di tipo 1 come «contratto di lavoro a tempo indeterminato» solleva incertezze in relazione alla sua natura e scopo principale, oltre che apparire in contrasto con la possibilità di risolvere il contratto al termine del periodo di apprendistato <sup>(6)</sup>.

<sup>(5)</sup> Dal gennaio 2017 i rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono stati assunti dalla Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

<sup>(6)</sup> Ovvero, dopo aver conseguito la qualifica o il diploma.

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

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

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

### Coinvolgimento delle aziende

Il tipo 1 introduce una polarizzazione tra formazione formale <sup>(7)</sup> e lavoro. È questa, tra le altre cose, la base su cui si determinano gli incentivi finanziari alle imprese: nessuna retribuzione è prevista per le ore di formazione esterna; la retribuzione è ridotta al 10% per il tempo di formazione interna; è corrisposta la retribuzione piena per la componente di lavoro. Tale polarizzazione solleva alcune preoccupazioni sul coinvolgimento delle aziende nell'apprendistato di tipo 1. In primo luogo, sebbene definito per legge,

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

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

### Riquadro 3.

#### Logica e organizzazione dell'apprendistato di tipo 1

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

(7) L'articolo 2 del decreto interministeriale MLPS/MIUR del 12 ottobre 2015 definisce la formazione formale come una formazione che porta alla qualifica leFP finale, acquisita all'interno o all'esterno dell'azienda.

un'azienda. Gli studenti possono frequentare l'intero programma di leFP o solo una parte in apprendistato (l'altra parte si svolge a scuola). Esistono ampie differenze nella durata dei percorsi di apprendistato di tipo 1, da sei mesi a tre o quattro anni, all'interno dei settori e per le diverse qualifiche.

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

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

### Contenuti ed erogazione della formazione, risultati di apprendimento

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

La qualità della formazione in azienda è oggetto di attenzione. Innanzitutto, è spesso difficile adattare la gestione della formazione degli apprendisti ai processi lavorativi e all'organizzazione aziendale, specialmente in caso di eventi imprevisti durante il contratto. In secondo luogo, la formazione all'interno dell'azienda è generalmente allineata alle esigenze della singola azienda, anziché al mercato del lavoro locale o al settore. In terzo luogo, la modalità di erogazione più comune è la «formazione on-the-job sotto supervisione»; ne risulta che gli apprendisti nelle microimprese e piccole imprese generalmente hanno difficoltà a distinguere i momenti di formazione e quelli di lavoro ordinario. Inoltre, le PMI potrebbero non essere in grado di sviluppare

l'intero spettro di competenze tecniche previste dal piano di formazione individuale, e nemmeno l'istituto formativo potrebbe essere in grado di coprirle tutte, con il conseguente rischio di lacune nei risultati di apprendimento attesi.

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

### PRINCIPALI AMBITI DI INTERVENTO

La analisi ha individuato quattro ambiti di riforma e, per ciascuno di essi, dei suggerimenti di intervento, che tuttavia non riflettono necessariamente i pareri degli attori coinvolti nella analisi o dei responsabili politici del paese.

#### (a) Logica dell'apprendistato di tipo 1.

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

#### (b) Una struttura unificata di governance a livello nazionale.

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

#### (c) Caratteristiche distintive dell'apprendistato di tipo 1.

Si possono ipotizzare due scenari, a medio e a lungo termine, con il primo che anticipa e prepara il cambiamento di paradigma previsto dal secondo. Nel primo scenario, «di continuità», il paradigma di riferimento continua a essere quello dell'occupazione: la definizione del tipo 1 resta la stessa, ossia un contratto di lavoro che porta a un titolo di studio formale, confermando quindi il quadro giuridico attuale

sebbene modificato da alcuni adattamenti o chiarimenti. In uno scenario di «cambio di paradigma», invece, al paradigma dell'occupazione si sostituirebbe quello educativo-formativo. Il tipo 1 acquisirebbe un nuovo status giuridico, diventando un percorso di istruzione e formazione specifico/distinto (equivalente ai percorsi scolastici), che, nell'ambito di un contratto tra studente e datore di lavoro, porterebbe a una qualifica o a un diploma formale.

(d) Coinvolgimento delle aziende.

Sarebbe auspicabile garantire ai datori di lavoro l'accesso a esempi di analisi costi-benefici dell'apprendistato, che ne simulino i potenziali vantaggi e svantaggi. Altri incentivi non finanziari potrebbero incoraggiare l'impegno e la disponibilità delle aziende a offrire percorsi di tipo 1: kit di strumenti pronti all'uso, modelli e metodi per la formazione in azienda, sostegno sistematico nell'attuazione pratica del contratto di apprendistato, e la formazione per i tutor. Sebbene gli incentivi

finanziari non sembrano essere la criticità principale per cui le aziende non scelgono di attuare il tipo 1, la loro efficacia potrebbe essere periodicamente valutata e rivista, ad esempio introducendo incentivi finanziari basati sulle performance o incentivi specifici destinati a sostenere le microimprese e piccole imprese. Si sottolinea l'importanza della conoscenza ampia e dettagliata del dispositivo e di attivare a tal fine campagne di informazione e sensibilizzazione.

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

**CEDEFOP**Centro europeo per lo sviluppo  
della formazione professionale

Europe 123, 570 01 Salonico (Pylea), GRECIA  
Casella postale 22427, 551 02 Salonico, GRECIA  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

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



Ufficio delle pubblicazioni

ISBN 978-92-896-2533-3



9 789289 625333