

Apprendistato: quadro comparato e buone prassi

a cura di

**Umberto Buratti, Carlotta Piovesan,
Michele Tiraboschi**

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 24

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Francesco Nespoli

Martina Ori

Giulia Rosolen

Francesco Seghezzi

Francesca Sperotti



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Apprendistato: quadro comparato e buone prassi

a cura di

**Umberto Buratti, Carlotta Piovesan,
Michele Tiraboschi**

ISBN 978-88-98652-25-9

© 2014 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi**, 2013

16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014
20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. Michele Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. Michele Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014

INDICE

Apprendistato: cosa ci suggerisce l'Europa e cosa invece fa l'Italia.....	1
<i>di Umberto Buratti, Michele Tiraboschi</i>	
Infografiche – L'apprendistato negli altri Paesi UE	9
<i>Definizione e tipologie di apprendistato</i>	9
<i>Soggetti regolatori</i>	10
<i>Retribuzione</i>	11
<i>Durata del percorso</i>	12
<i>Monte ore formazione</i>	13
Sistema apprendistato: il grande assente dal dibattito italiano	14
<i>di Umberto Buratti e Carlotta Piovesan</i>	
Francia.....	18
<i>di Giulia Alessandri, Francesca Brudaglio, Cristina Inversi</i>	
Spagna	25
<i>di Alfonso Balsamo, Matteo Monetti, Francesco Nespoli, Giulia Tenaglia</i>	
Regno Unito.....	31
<i>di Mesele Araya, Carmen Di Stani, Habtamu Legas, Carlotta Piovesan, Meysam Salimi</i>	
Germania	36
<i>di Simone Caroli, Giulia Tolve</i>	
Austria	42
<i>di Michele Loconsole, Monica Zanotto</i>	
Danimarca.....	48
<i>di Alessandra Innessi, Agnese Moriconi, Marco Menegotto, Pietro Rizzi</i>	
Svezia	53
<i>di Alberto Cammarota, Serena Santagata, Francesco Seghezzi</i>	
Notizie sugli autori	59

Apprendistato: cosa ci suggerisce l'Europa e cosa invece fa l'Italia

di Umberto Buratti, Michele Tiraboschi

Un incremento di un solo punto percentuale dell'apprendistato ha come conseguenza un aumento dello 0,95% del tasso di occupazione giovanile e una riduzione di quello di disoccupazione pari allo 0,8%. Lo afferma la Commissione Europea¹ con stime confermate, sul piano delle politiche legislative e del lavoro, anche da alcune nostre ricerche in tema di occupazione giovanile².

Forte di questi dati inequivocabili la Commissione ha recentemente promosso l'iniziativa denominata "Alleanza Europea per l'apprendistato"³ con l'obiettivo di avviare uno scambio continuo di esperienze e buone prassi non solo tra Governi, ma anche e soprattutto tra imprese, sindacati ed esperti del mercato del lavoro. La Commissione è giustamente preoccupata della bassa incidenza di questa preziosa tipologia contrattuale in alcuni Paesi (vedi cartina n. 1), nonostante sia evidente la correlazione con tassi di occupazione giovanile particolarmente bassi (vedi cartina n. 2).

Sono tredici i fattori chiave che vengono indicati dalla Commissione europea come linee-guida strategiche per il consolidamento di un efficiente

¹ Cfr. Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, dicembre 2013, p. 11

² Cfr., in particolare, M. Tiraboschi, *Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to Continental Europe) to Reconstruct its Labour Law?*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, marzo-giugno 2012, vol. 1, n. 1-2.

³ Cfr. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

sistema di apprendistato. L'Italia ne soddisfa ben poche e ad ogni riforma si allontana poco alla volta dal *benchmark* europeo rappresentato dalla Germania.

Ben dieci interventi normativi di livello nazionale e regionale negli ultimi quattro anni. Da ultimo il *Jobs Act* di Matteo Renzi⁴ che, oltre a presentare non pochi dubbi tecnici⁵, si pone in controtendenza rispetto alle buone prassi di quei Paesi che, grazie all'apprendistato, hanno pazientemente costruito un vero e proprio sistema dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In Italia siamo ancora agli aspetti di dettaglio (forma scritta del piano formativo, formazione pubblica, stabilizzazione) senza alcuna logica di sistema e quasi come se la pianificazione e il controllo di un percorso di apprendimento e crescita professionale fosse poco più di una fastidiosa grana burocratica che penalizza imprese pure desiderose di assumere e investire sui giovani.

Come indichiamo in questo studio ADAPT, dopo l'importante passo compiuto col Testo Unico del 2011, condiviso da Governo, Regioni e parti sociali, l'Italia ha scelto una direzione sbagliata (vedi tabella n. 1). Invece di implementare una normativa largamente condivisa ha iniziato a modificarla anno dopo anno togliendo certezze agli operatori e impedendo la costruzione di un sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro incentrato sulle competenze e la formazione dei giovani.

Molte delle 13 linee-guida indicate dalla Commissione Europea continuano così ad essere puntualmente disattese.

In sintesi:

- Al primo posto per un rilancio dell'apprendistato, le istituzioni europee indicano l'esistenza di un quadro regolatorio e istituzionale stabile. In

⁴ Cfr. M. Tiraboschi (a cura di), [Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Prime interpretazioni e valutazioni di sistema](#), ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series 2014, n. 22.

⁵ Cfr. [La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge \(abrogati\) e previsioni contrattuali](#), Working Paper ADAPT, 2014, n. 154 e [La riforma del lavoro a termine alla prova della contrattazione](#), Working Paper ADAPT, 2014, n. 153.

Italia, con il *Jobs Act*, siamo, invece, al decimo intervento in tre anni. I più importanti sono stati, dopo l'approvazione del Testo Unico del 2011: la Legge Fornero (2012), il Pacchetto Letta-Giovannini (2013), il Decreto Carrozza (2013);

- Segue un **ruolo attivo delle parti sociali**, ma queste sono state via via escluse dalla condivisione delle ultime riforme legislative e hanno dimostrato scarso attivismo soprattutto nell'implementazione dell'apprendistato di primo e terzo livello;
- Anche il **coinvolgimento delle imprese** è variabile. Su progetti specifici si registrano sperimentazioni interessanti, ma nulla di realmente sistemico;
- Completamente assente risulta poi il **dialogo tra mondo del lavoro e mondo della scuola** che è decisivo sia in termini di orientamento (dove funziona l'apprendistato è scelta fatta a 15 anni, da noi si accede all'apprendistato solo terminata la scuola) sia per la definizione dei fabbisogni di competenze e per la progettazione di un'offerta formativa corrispondente e adeguata. Questo spiega il grave ritardo su altri quattro punti chiave indicati dall'Europa: un *matching* virtuoso tra apprendista e realtà ospitante, la diffusione della metodologia dell'alternanza, la certificazione delle competenze, l'avvio di percorsi fortemente personalizzati;
- **I pochi punti forte della via italiana all'apprendistato** sembrano essere l'esistenza di finanziamenti *ad hoc*, una disciplina contrattuale definita e una buona qualità nel tutoraggio degli apprendisti che, però, rischia ora di essere penalizzata dal venir meno del piano formativo individuale, vera bussola per il percorso formativo del giovane.

La distanza con gli altri Paesi europei rimane quindi abissale. In Europa, l'apprendistato è un sistema integrato tra mondo della scuola e mondo del lavoro. In Italia, invece, è un contratto di primo inserimento fortemente incentivato, ma poco formativo. Nulla di più (vedi tabelle 2 e 3).

I risultati della comparazione mostrano chiaramente che, così come impostato, il *Jobs Act* rischia di essere l'ennesima riforma inutile. Per "cambiar verso", infatti, non è sufficiente qualche "ritocco" qui e là che anzi

può destabilizzare ancora di più il delicato equilibrio costruito attorno all'impalcatura del Testo Unico del 2011.

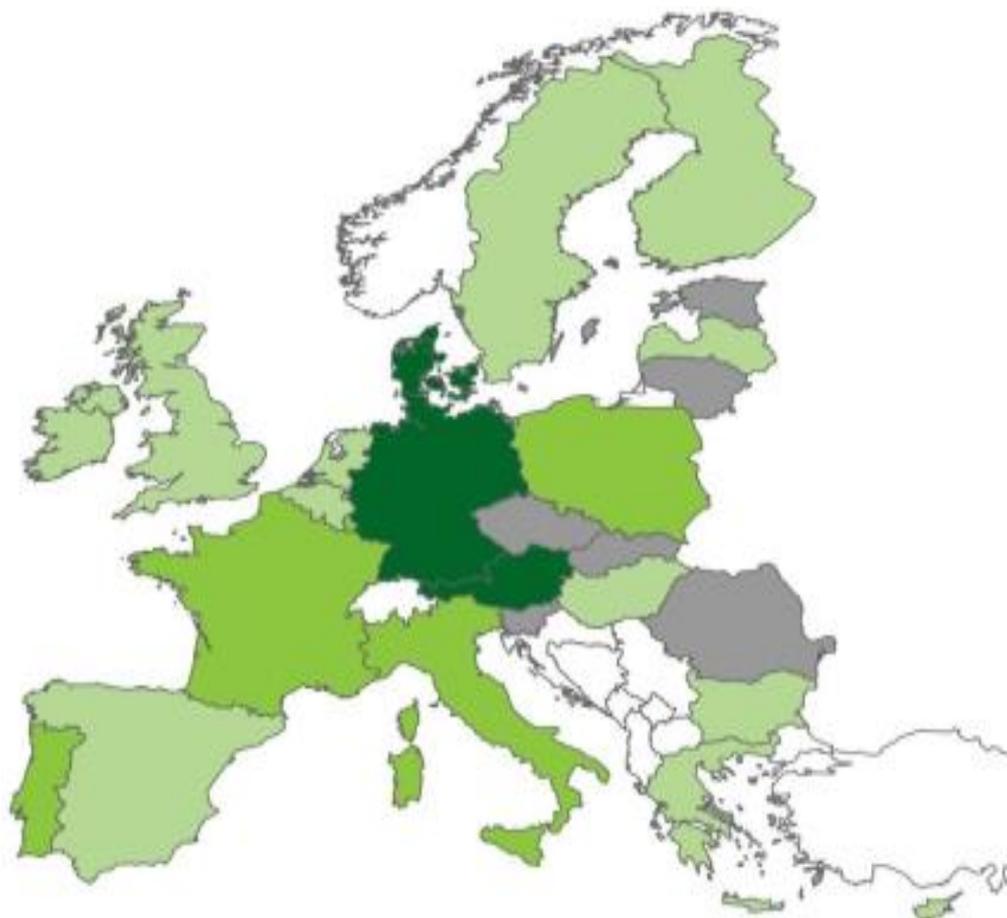
Al contrario, serve una vera e propria “Alleanza per l'apprendistato” che chiami a raccolta tutti gli interlocutori – Istituzioni statali e regionali, parti sociali, mondo della scuola e della formazione – e porti a compimento ciò che era già stato pattuito ormai tre anni fa. Il tempo perduto è molto.

Rimangono i margini per recuperare. La *check list* europea serve a “fare il tagliando” e a riprendere la direzione. Quella giusta, però.

Cartina 1 – Diffusione apprendistato tra la popolazione giovanile (15-29 anni)

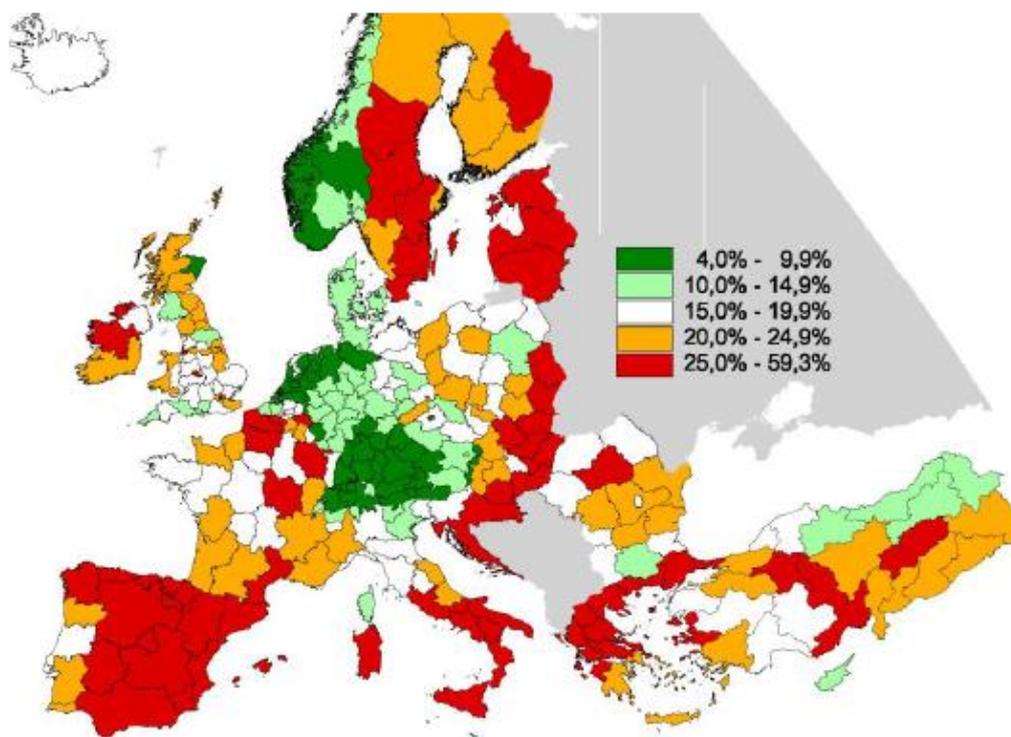
Legenda

- Verde scuro: > 5%
- Verde: 1,51% - 5%
- Verde chiaro: < 1,5%
- Grigio: dati non disponibili



Fonte: Commissione europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key Success Factors*, 2013.

Cartina 2 – Disoccupazione giovanile in Europa (2010)



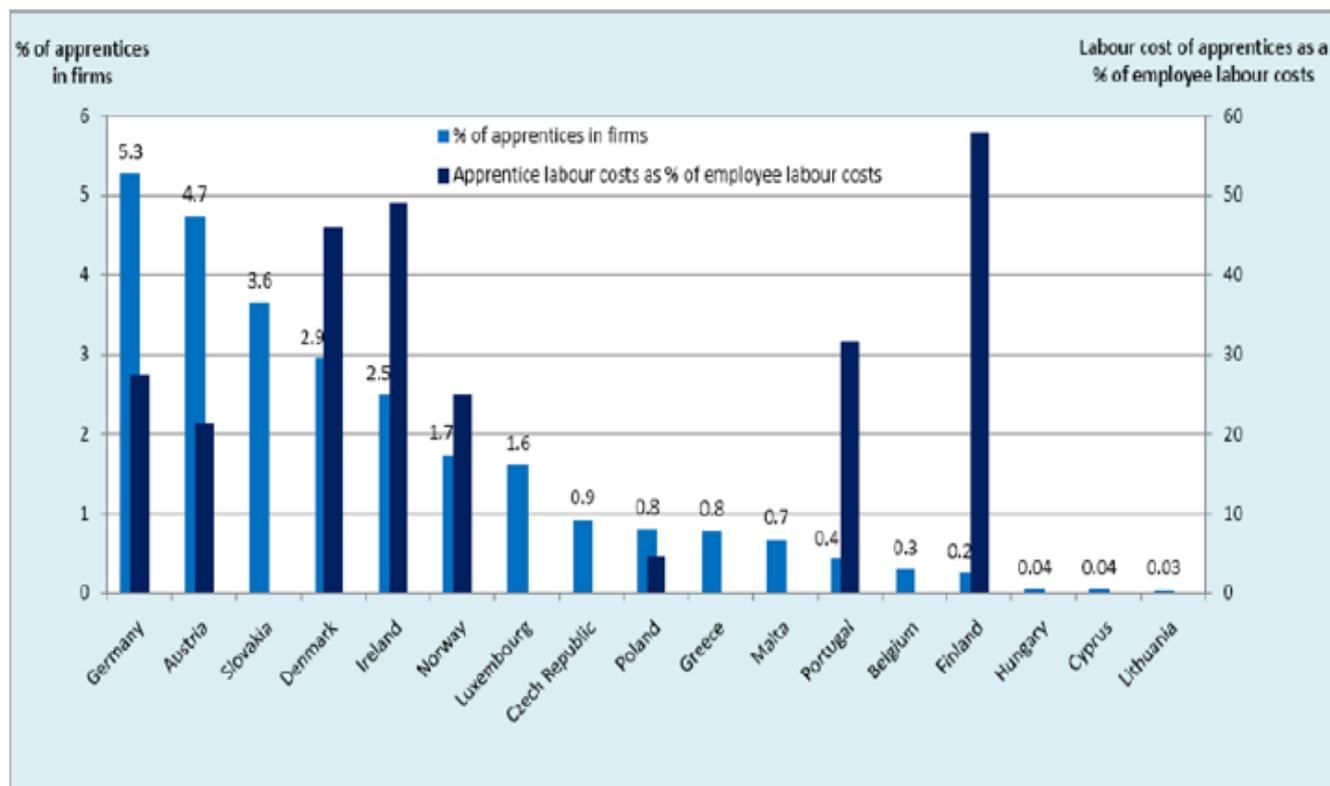
Fonte: Eurostat

Tabella 1 – L'apprendistato in Italia e le linee guida europee

 fareApprendistato.it		L'APPRENDISTATO IN ITALIA E LE LINEE GUIDA EUROPEE		 www.adapt.it	
Indicazioni europee per rilancio apprendistato		Italia: principali criticità			
1.	Esistenza di un quadro di riferimento istituzionale e regolatorio stabile	Riforma organica nel 2011 + altri 10 interventi negli ultimi tre anni			
2.	Coinvolgimento attivo delle Parti Sociali	- Debole a livello legislativo; - Nullo su apprendistato di primo e terzo livello			
3.	Forte collaborazione con le imprese	Parziale e solo su progetti specifici			
4.	Stretta collaborazione tra aziende e istituzioni educative	Assenza di partnership strategiche sui fabbisogni formativi			
5.	Finanziamenti per le imprese e altre forme di incentivi	Buona diffusione di forme di finanziamento dirette e indirette			
6.	Stretto collegamento con i fabbisogni del mercato del lavoro	Repertorio nazionale delle professioni inattuato			
7.	Garanzia di qualità	Buona presenza di elementi posti a garanzia della qualità dell'apprendistato (es. piano formativo)			
8.	Alta qualità nella guida, nel supporto e nel tutoraggio degli apprendisti	Buona qualità nel rapporto tutor-apprendisti			
9.	Buon matching tra apprendista e realtà ospitante	- Flessione nel 2012 del 10,8% delle trasformazioni dei contratti di apprendistato in rapporti a tempo indeterminato; - Assenza servizi placement scolastici efficienti			
10.	Integrazione tra competenze teoriche, formazione scolastica e l'esperienza lavorativa	Scarsa diffusione dell'alternanza scuola-lavoro			
11.	Esistenza di un contratto di apprendistato	Termini e condizioni del contratto di apprendistato definiti in modo chiaro dalla legge			
12.	Certificazione delle conoscenze, abilità e competenze	Sistema di certificazione delle competenze inattuato e stravolto dalla legge Fornero			
13.	Approccio personalizzato e flessibile rivolto a fasce di popolazioni particolarmente vulnerabili	Presenza di iniziative rivolte a gruppi specifici di giovani			

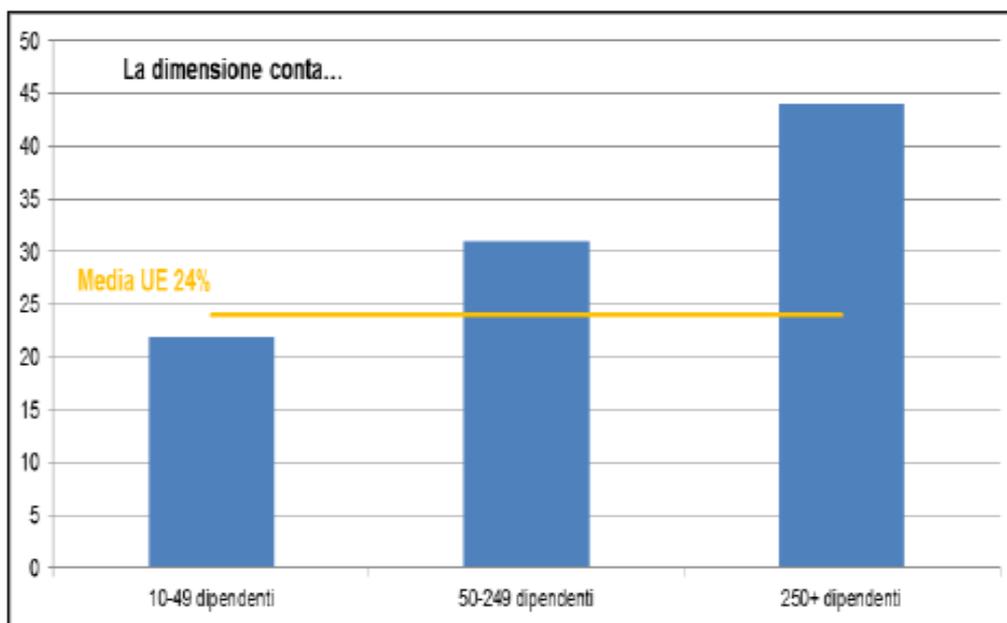
Fonte: ADAPT - www.fareapprendistato.it

Tabella 2 – Apprendistato: costo del lavoro per le imprese



Fonte: Cedefop, 2013

Tabella 3 – Percentuale di imprese che offrono apprendistato per dimensione



Fonte: Cedefop su dati Eurostat 2010

INFOGRAFICHE – L'APPRENDISTATO NEGLI ALTRI PAESI UE

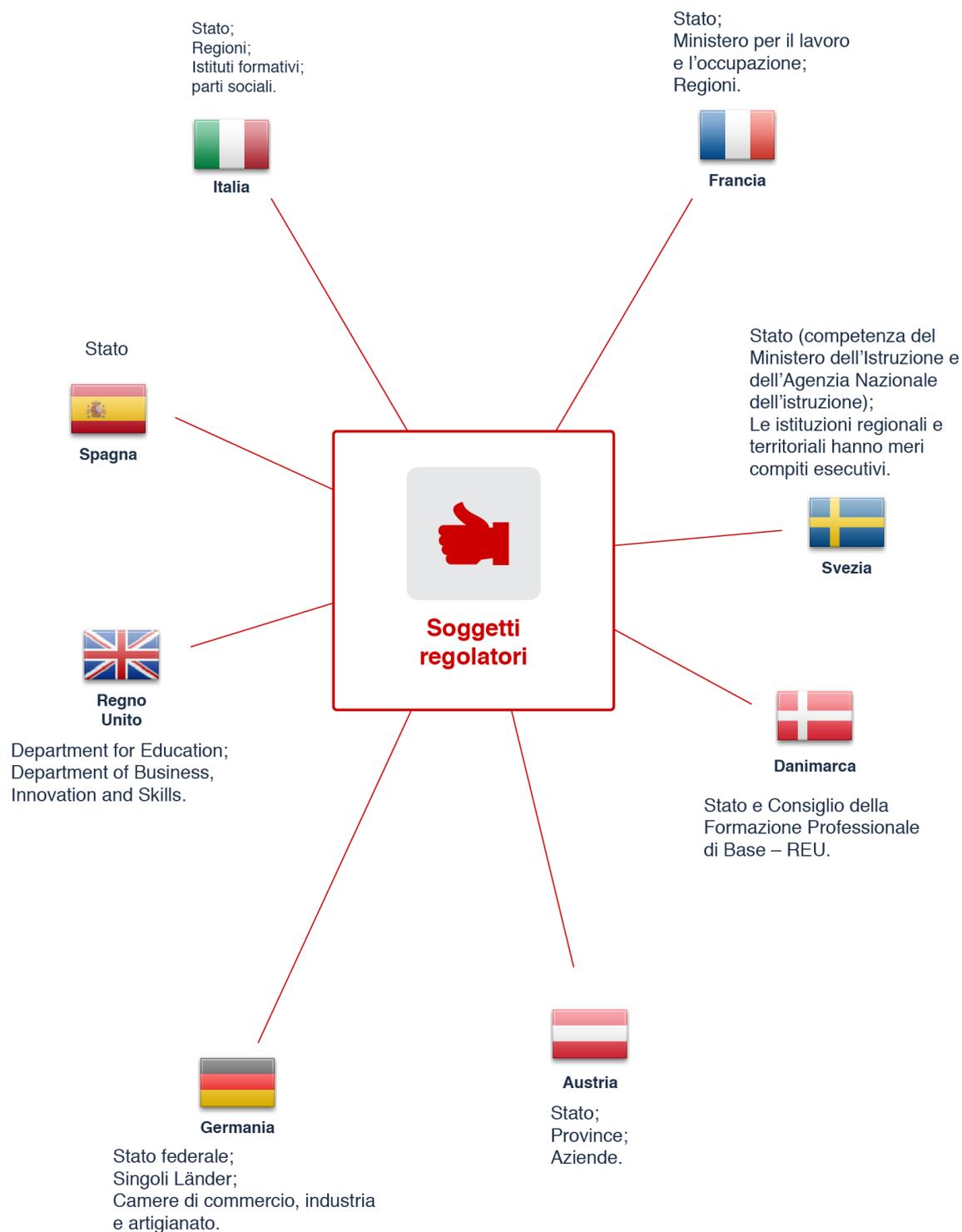
Contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani.

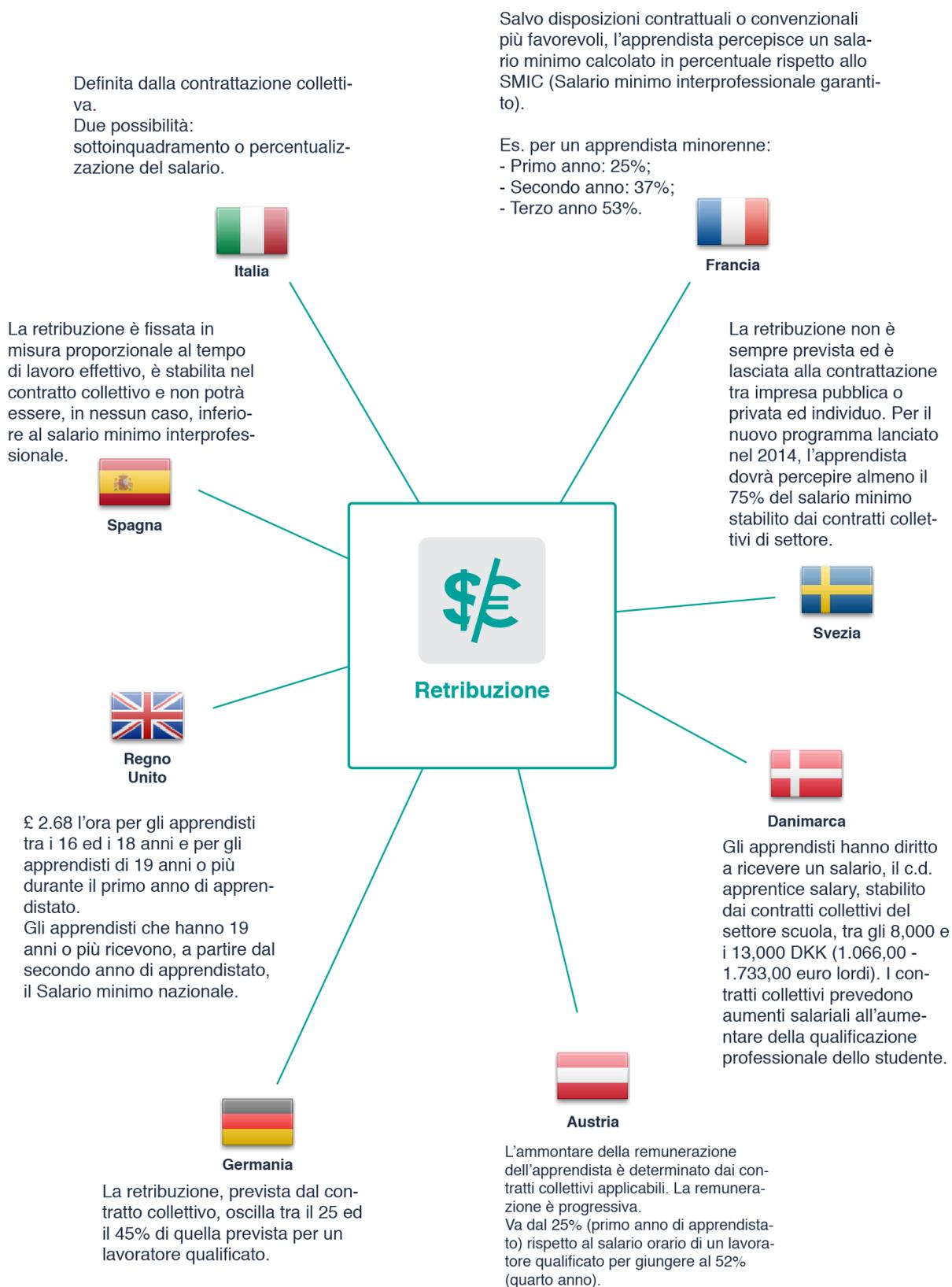
Tre tipologie:

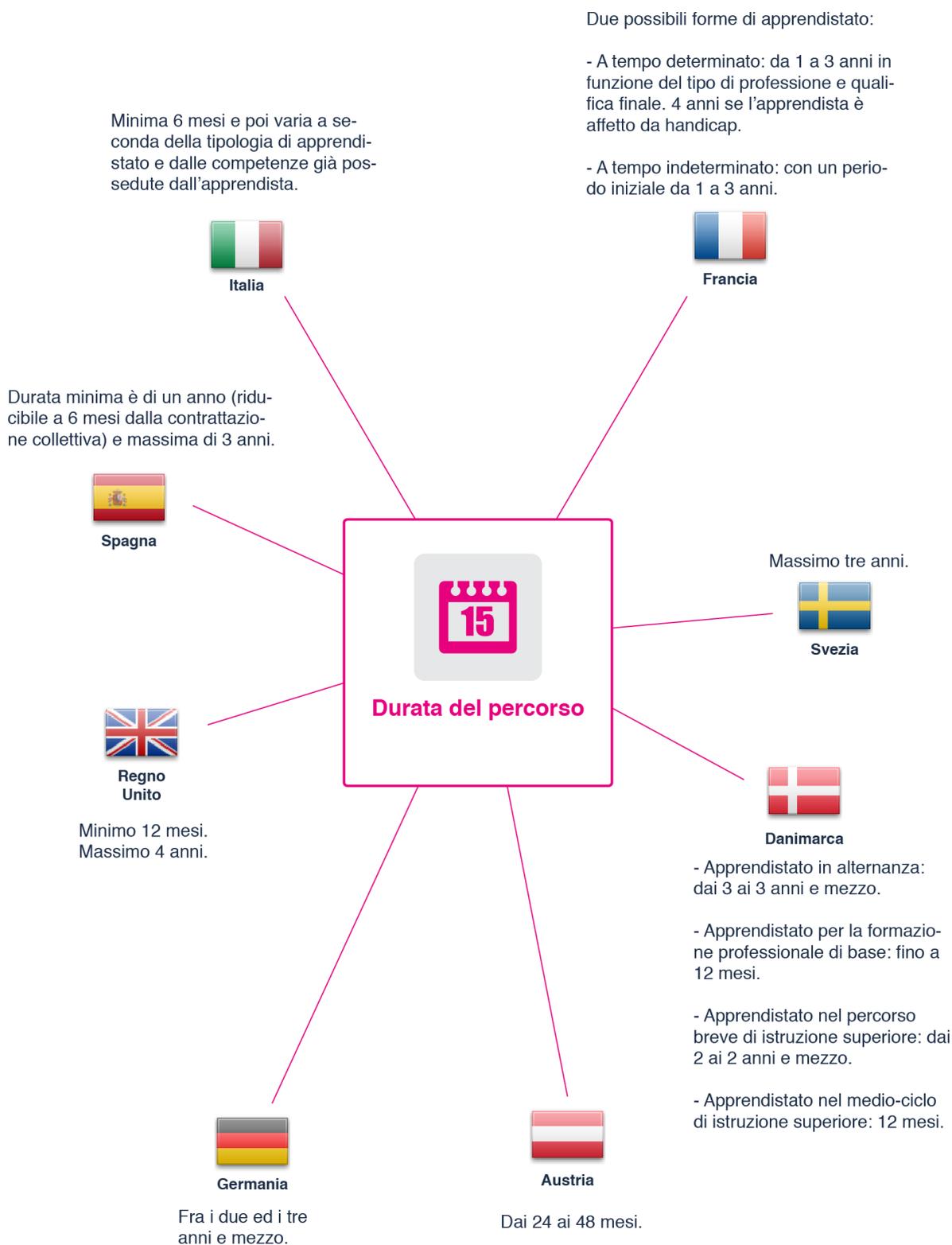
- Per la qualifica e il diploma professionale (15-25 anni);
- Professionalizzante o contratto di mestiere (18-29 anni);
- Di alta formazione e ricerca (18-29 anni).

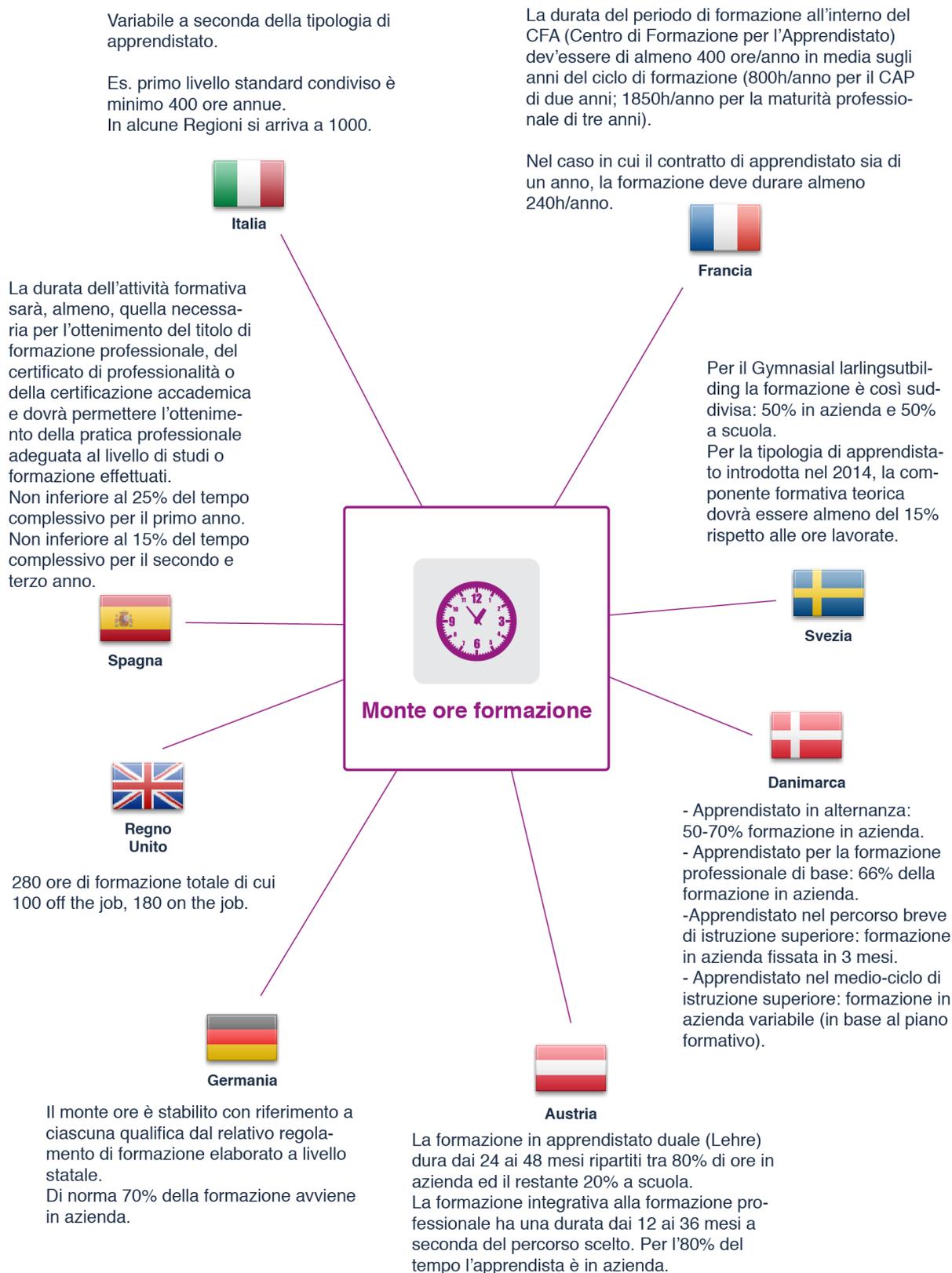
L'apprendistato è un contratto di lavoro in alternanza per giovani dai 16 ai 25 anni. I giovani che hanno compiuto i 15 anni possono concludere un contratto di apprendistato (Formation apprenti junior) se hanno completato il periodo di studio obbligatorio.











Sistema apprendistato: il grande assente dal dibattito italiano

di Umberto Buratti e Carlotta Piovesan

La comparazione internazionale è uno strumento utile per comprendere lo “stato di salute” e la qualità del dibattito italiano in materia di apprendistato e, soprattutto, se la direzione intrapresa è quella che porta ad avvicinarsi agli obiettivi occupazionali e di istruzione fissati a livello comunitario entro il 2020, oppure no (vedi tabella 2).

Il primo elemento che emerge dal confronto con i Paesi europei è che non esiste un'unica via per l'apprendistato. Ogni realtà nazionale ha scelto un proprio percorso che è figlio di alcune eredità culturali e di alcuni retaggi storici che affondano, talvolta, le proprie origini ben prima dell'avvio dell'epoca moderna. La comparazione tra modelli è dunque cosa non del tutto agevole. Con il termine “apprendistato” si indicano realtà differenti o concezioni del lavoro e modelli formativi distanti tra di loro. **Nella differenza, però, appare subito un tratto distintivo che accomuna ogni Paese: il cuore dell'apprendistato è la formazione.** O meglio, l'alternanza tra momenti formativi in ambienti “scolastici” – intesi in senso lato – e momenti formativi *on the job*. La distribuzione di tale alternanza tra scuola e lavoro può variare, ma è presente in ogni realtà analizzata. Vi sono Paesi, come la Germania e l'Austria, in cui il tempo di formazione sul lavoro occupa il 70% o l'80% del tempo dedicato all'apprendistato ed altri in cui il calcolo viene effettuato in modo più generico sul numero di ore complessivo. È il caso dell'Inghilterra dove su 280 ore annuali di formazione 100 sono *off the job* e le rimanenti in situazione di lavoro. Oppure vi sono Paesi come la Svezia in cui non esiste una consolidata esperienza di apprendistato, ma che, tuttavia, nell'apportare modifiche all'impianto esistente adottano una politica fortemente orientata alla

formazione sul luogo di lavoro, concedendo ad essa la metà del tempo disponibile, mentre in precedenza era riservato solo il 15% del totale.

È sufficiente questo primissimo confronto per porre in evidenza la distanza dell'Italia dalle altre Nazioni. Nel nostro Paese, infatti, l'apprendistato di primo e di terzo livello – le due tipologie che maggiormente investono sulla metodologia dell'alternanza scuola-lavoro – sono puntualmente poste ai margini del dibattito, prima, e della implementazione concreta, poi. I passaggi concreti per dar vita a quanto previsto dal Testo Unico dell'apprendistato del 2011, infatti, sono rimasti sulla carta o delle normative regionali approvate, ma mai attuate o delle intese di programma, finite nel dimenticatoio una volta cessato l'eco mediatico. A ben vedere tutto il dibattito italiano sulla formazione in apprendistato ruota attorno al tema della frequenza alle ore di formazione di base e trasversale di competenza delle Regioni. Si tratta di 120 ore in tre anni che possono essere ulteriormente diminuite a 80 o a 40, a seconda del livello di istruzione dell'apprendista. **Oggetto della contesa non sono tanto i contenuti, ma l'obbligo o meno da parte dell'apprendista a frequentare questi corsi. Nulla di più lontano da quanto accade negli altri Paesi laddove non solo il monte ore è più alto, ma il livello del dibattito verte sulla qualità e la finalità della formazione *off the job* che integra quella in assetto lavorativo.** La distanza tra l'Italia e gli altri Paesi della zona euro sul valore della metodologia dell'alternanza permette di comprendere il motivo per cui l'apprendistato è considerato qui come un semplice strumento di inserimento al lavoro dei giovani, mentre nella stragrande maggioranza delle Nazioni europee come un *asset* delle politiche formative di lungo periodo.

Un altro riflesso di tale distanza si rinviene nelle politiche retributive a favore degli apprendisti. I principali Paesi della zona UE, infatti, a fronte di un consistente impegno formativo in carico all'azienda che assume un apprendista riconoscono una altrettanto consistente riduzione del salario. In Francia un giovane minorenni al primo anno parte da una retribuzione che è pari al 25% rispetto a quella di riferimento. In Germania, invece, il *range* va dal 25% al 45% mentre in Austria dal 25% al 52%. Nulla del genere è possibile, allo stato attuale, in Italia. Per più motivi. **Elementi certi sulla retribuzione si hanno solo per l'apprendistato di tipo professionalizzante.** La contrattazione collettiva, infatti, dal 2012 si è espressa pressoché unicamente su tale tipologia contrattuale optando per il calcolo basato o sul sottoinquadramento o sulla percentualizzazione. Le soglie di riferimento, però,

non sembrano comparabili con quelle rinvenute negli altri Paesi. Sul primo e terzo livello di apprendistato, poi, si assiste ad una quasi totale assenza di indicazioni. Questo “silenzio” è concausa del fallimento di tali istituti. Non sapendo come e quanto remunerare un apprendista, le aziende sono assolutamente disincentivate ad assumerlo. Oppure, nel caso in cui il parametro per il salario sia l'apprendistato professionalizzante, non si comprende il motivo per cui un'impresa dovrebbe pagare lo stesso importo ad un giovane che è coinvolto in un'attività formativa molto più impegnativa. Il decreto legge n. 34/2014 prova a porre un piccolo rimedio a questo vuoto, ma gli esiti appaiono ancora troppo incerti.

La comparazione con le altre esperienze internazionali permette di vedere sotto una diversa luce anche un altro elemento spesso al centro del dibattito italiano. **Non vi è intervento legislativo dal 2012 in poi che non abbia avuto come finalità più o meno esplicita quella di semplificare le regole del mercato del lavoro, tra cui quelle riguardanti l'apprendistato.** Questo istituto, si sente ripetere in continuazione, non decolla per via dei troppi soggetti coinvolti nella sua gestione: Stato centrale, Regioni, parti sociali, istituti formativi. Ognuno di questi partecipa alla regolamentazione partendo da un punto di vista diverso o, meglio, da interessi diversi e sarebbe per questo che una sintesi finale risulta impossibile. Eppure proprio lo sguardo su ciò che accade negli altri Paesi rivela come l'apprendistato è nella maggior parte dei casi – Francia, Germania, Austria, Danimarca, Svezia – oggetto di una *governance multilevel*. Anzi, paradossalmente, le realtà nelle quali sono coinvolti più soggetti nella definizione dell'apprendistato – come i Paesi germanofoni – sono quelle che fanno registrare i migliori risultati sia in termini quantitativi che qualitativi. Il nodo da sciogliere, dunque, non è se affidare tutte le competenze allo Stato centrale, alle Regioni o alle parti sociali quanto piuttosto quello di creare un dialogo virtuoso tra queste realtà che necessariamente devono coesistere e contribuire alla definizione delle politiche in materia di apprendistato. Il Testo Unico del 2011 non senza difficoltà era giunto ad una sintesi complessiva finale frutto di un coinvolgimento di tutte le parti in causa. Gli interventi legislativi successivi, invece, un po' alla volta, hanno indebolito un simile impianto. Il risultato è un apprendistato professionalizzante in continua sofferenza e un apprendistato di primo e terzo livello confinati dentro gli spazi di sperimentazioni che coinvolgono qualche migliaio di giovani, in tutto.

Un possibile esito di una gestione *multilevel* dell'apprendistato risulta essere la capacità di adottare e implementare politiche formative che tengono in reale considerazione le esigenze di competenze e professionalità espresse dal mercato del lavoro. Ancora una volta, a guidare le buone prassi sono Austria e Germania. Nel primo caso, infatti, risultano censiti e strutturati 220 profili professionali e relative competenze. Nel secondo, invece, si parla di 360 tipologie di qualifiche acquisibili in apprendistato. Non solo. In Germania le commissioni di esami finali sono composte da membri delle imprese e membri delle scuole professionali. Anche in questo caso occorre registrare la distanza dell'Italia da queste *best practice*. Sulla carta quanto avviene nei Paesi di cultura tedesca è possibile pure qui. Il Testo Unico, infatti, prevede un Repertorio delle professioni frutto del dialogo tra istituzioni formative e mondo del lavoro. Tuttavia, come spesso accade, non è stata colta l'importanza di questo strumento e così la sua concreta implementazione si è arenata subito dopo il 2011. Lontano dal modello austriaco e tedesco appare l'elenco dei titoli professionali acquisibili in apprendistato. L'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 2012 propone 22 figure per la qualifica triennale e 21 per il diploma professionale. Nulla di più, se non una generica possibilità di caratterizzare a livello locale simili profili.

Gli esiti della comparazione mostrano tutti i limiti dell'attuale dibattito italiano. Poco o nulla di quanto avviene negli altri Paesi è al centro della discussione attuale. Il rischio di non centrare l'obiettivo anche per il decreto legge n. 34/2014 è dunque altissimo. Ancora una volta manca una visione e, conseguentemente, una politica di sistema. La rincorsa alla definizione del dettaglio avviene a discapito della tenuta complessiva dell'istituto. Il paradosso, però, è che l'Italia avrebbe tutte le carte in regola per "competere" con le buone prassi europee, sarebbe sufficiente applicare quanto contenuto nel Testo Unico del 2011. Tale provvedimento, infatti, è frutto di una condivisione tra tutti gli attori istituzionali e contiene in sé un equilibrio generale che è il primo passo per un vero rilancio dell'apprendistato. Tutto il resto rischia di essere una "manutenzione straordinaria" dagli esiti incerti. Soprattutto se invece dell'Europa, si guarda ai piccoli interessi locali italiani.

Francia

di Giulia Alessandri, Francesca Brudaglio, Cristina Inversi

In Francia, l'apprendistato si qualifica come un «istituto che concorre agli obiettivi educativi della Nazione» (L 337-4, *Code de l'éducation*). Si tratta di un contratto di lavoro in alternanza, in quanto il lavoratore si *alterna* tra il lavoro in azienda e l'istituto di formazione. Lo scopo è permettere ad un giovane, di età compresa tra i 16 e i 25 anni, che abbia concluso l'obbligo di istruzione, di seguire una formazione completa, sia teorica che pratica, finalizzata all'ottenimento di una qualifica professionale. Tale qualifica si completa tramite l'ottenimento di un titolo professionale o di un diploma, successivamente registrato nel Repertorio nazionale delle Certificazioni professionali.

Gli attori coinvolti nella programmazione e gestione dei percorsi di apprendistato sono essenzialmente le Regioni e le parti sociali. Lo Stato ha invece una funzione regolatrice e di supervisore. È affidato al Ministero del Lavoro il compito di disciplinare la registrazione dei contratti, la definizione dei criteri di ammissibilità, la sorveglianza delle condizioni di lavoro nelle imprese e la loro assistenza.

Il contratto di apprendistato viene firmato dal giovane (o dai genitori/legali rappresentanti, nel caso di minori) e dall'azienda e al suo interno vengono indicati il nome o i nomi dei *tutor*, i titoli o diplomi di cui l'apprendista è già titolare e la durata della loro esperienza professionale. L'apprendista assumerà così, a tutti gli effetti, la qualifica di dipendente.

Gli accordi nazionali di settore definiscono l'articolazione dell'alternanza fra azienda e formazione e la durata del contratto di apprendistato. Quest'ultima deve essere almeno uguale a quella del ciclo di istruzione a tempo pieno che rilascia lo stesso titolo e può variare da 6 mesi a 3 anni (4 anni laddove l'apprendista sia affetto da handicap). A seguito della Legge del 5 marzo 2014, il contratto di apprendistato può essere concluso anche per una durata indeterminata. In questi casi, si comincia con un periodo di apprendistato che

si adatta alla durata del ciclo di formazione (da 1 a 3 anni). Alla fine del periodo di prova, il rapporto di lavoro prosegue secondo le regole di diritto comune.

In qualità di “formazione in alternanza”, il giovane seguirà l’insegnamento teorico presso l’apposito centro di formazione e la formazione *on the job* presso il datore di lavoro, che è tenuto ad assicurargliela, affidandogli responsabilità e lavori in modo graduale e secondo l’evolversi progressivo delle sue competenze.

Quanto ai costi, la legge n. 288 del 5 marzo 2014 relativa alla formazione professionale, al lavoro e alla democrazia sociale ha riaffermato la gratuità della formazione offerta con l’apprendistato per cui nessun versamento finanziario può essere domandato né all’apprendista per la conclusione, la registrazione o la rottura del contratto di apprendistato, né al datore di lavoro al momento della registrazione del contratto di lavoro. Il finanziamento, da parte delle aziende, avviene tramite la “tassa per l’apprendistato”, versata ai diversi organismi collettori dei finanziamenti per l’apprendistato (c.d. OCTA) a prescindere dal fatto che queste assumano o meno degli apprendisti. La legge finanziaria del 2005 ha inoltre istituito il Contributo per lo sviluppo dell’apprendistato (CDA), destinato a confluire nei fondi regionali per l’apprendistato e la formazione e dovuto dalle stesse imprese obbligate al pagamento della c.d. tassa per l’apprendistato.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

L’apprendistato è un contratto di lavoro in alternanza: il lavoratore si alterna tra il lavoro in azienda e il Centro di Formazione per l’Apprendistato (CFA). Lo scopo è quello di permettere a un giovane tra i 16 e i 25 anni di ottenere una formazione completa, sia teorica che pratica, finalizzata all’ottenimento di un titolo professionale o di un diploma.

I giovani che hanno compiuto i 15 anni possono concludere un contratto di apprendistato (Formation apprenti junior) se hanno completato il periodo di studio obbligatorio. Inizialmente il giovane segue una formazione teorica, con la previsione di stages in un contesto professionale; una volta compiuti i 16 anni (o anche prima, se il giovane ha completato il 1° ciclo di formazione obbligatoria), è prevista una formazione pratica, tramite contratto di apprendistato.

Il giovane apprendista è obbligatoriamente seguito da un referente aziendale che ha come compito quello di contribuire all’acquisizione delle competenze “pratiche” necessarie per ottenere un titolo o un diploma, in accordo con il CFA.

Per le persone affette da handicap, la durata del contratto, le modalità di svolgimento della formazione e gli aiuti specifici che vengono devoluti ai datori di lavoro subiscono delle variazioni.



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Art. L. 6211-1 à L. 6261-2, D. 4153-15 à D. 4153-17, R. 4153-38 à R. 4153-52 et D. 6211-1 à R. 6261-25 Codice del lavoro
- Art. 81 bis, art. 225, artt. 244 quater G e 49 septies YJ à YO Codice generale delle imposte
- Istruzione fiscale 4 A-3-06 n° 22 del 7 febbraio 2006
- Circolare DGEFP - DGT n° 2007-04 del 24 gennaio 2007.
- Arrêté del 8 luglio 2009
- Arrêté del 6 luglio 2012
- Istruzione DGEFP del 24 ottobre 2011
- Circolare n° 2013-143 del 10 settembre 2013
- Decreto n° 2011-523 del 16 maggio 2011
- Decreto n° 2011-1971 del 26 dicembre 2011
- Decreto n° 2011-1924 del 21 dicembre 2011
- Decreto n° 2012-471 dell'11 aprile 2012
- Decreto n° 2013-914 dell'11 ottobre 2013
- Legge n° 2013-595 dell'8 luglio 2013
- Legge n° 2013-1278 del 29 dicembre 2013
- Legge n° 2014-288 del 5 marzo 2014



SOGGETTI REGOLATORI

Le Regioni definiscono le possibili offerte formative in base alle esigenze lavorative locali, insieme alle relative competenze, in collaborazione con le parti sociali presenti sul territorio. Esse trovano gli accordi con i centri di formazione per l'apprendistato (CFA) e ne sono i principali finanziatori. Per il finanziamento dell'apprendistato le Regioni ricevono dallo Stato una dotazione generale di quanto percepito tramite la tassa per l'apprendistato; è nelle mani dello Stato la decisione di differenziare questo budget da Regione a Regione, tramite decisione presa per decreto dal Consiglio di Stato. Lo Stato ha funzione regolatrice e di supervisione. Il Ministero per il lavoro e l'occupazione disciplina la registrazione dei contratti, la sorveglianza delle condizioni di lavoro, i criteri di ammissibilità (assistenza, esoneri dalle spese, premi).



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Le aziende assicurano la partecipazione degli apprendisti alla formazione teorica presso il centro di formazione (CFA), ma anche garantire una formazione "pratica" all'interno dell'azienda.

I Collegi Professionali intervengono nello sviluppo dell'apprendistato, finanziandone la formazione, principalmente in due modi: tramite il versamento ad un fondo per l'alternanza, oppure tramite il pagamento di una tassa addizionale;

Le Camere consolari sono l'interlocutore privilegiato del datore di lavoro e l'apprendista a livello locale.

Le parti sociali possono fissare specifiche norme in materie di apprendistato, tramite l'intervento nella contrattazione collettiva di settore.



RETRIBUZIONE

Salvo disposizioni contrattuali o convenzionali più favorevoli, l'apprendista percepisce un salario minimo calcolato in percentuale rispetto allo SMIC.

Anno di esecuzione del contratto	Età dell'apprendista		
	Meno di 18 anni	Tra i 18 e i 21 anni	Più di 21 anni
1° anno	25%	41%	53%
2° anno	37%	49%	61%
3° anno	53%	65%	78%



DURATA DEL PERCORSO

Due possibili forme di apprendistato:

- A tempo determinato: può variare da uno a tre anni in funzione del tipo di professione e qualifica finale. Può raggiungere i 4 anni laddove l'apprendista sia affetto da handicap.
- A tempo indeterminato: inizia con un periodo di apprendistato adattato alla durata del ciclo di formazione (da 1 a 3 anni); alla fine del periodo di prova il rapporto di lavoro prosegue secondo le regole di diritto comune che regolano il contratto di lavoro.

Il contratto può durare eccezionalmente da sei mesi ad un anno, se la formazione è finalizzata

all'ottenimento di un diploma o un titolo:

- Dello stesso livello e legato con il primo diploma ottenuto o con il titolo o diploma ottenuto con il primo contratto di apprendistato;
- Di un livello inferiore a un diploma o ad un titolo già ottenuto;
- Di cui una parte è ottenuta tramite VAE;
- Di cui la preparazione ha avuto inizio con uno statuto diverso.



MONTE ORE FORMAZIONE

Il tempo che l'apprendista dedica alla formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro. La durata del periodo di formazione all'interno del CFA dev'essere di almeno 400 ore/anno in media sugli anni del ciclo di formazione (800h/anno per il CAP di due anni; 1850h/anno per la maturità professionale di tre anni). Nel caso in cui il contratto di apprendistato sia di un anno, la formazione deve durare almeno 240h/anno.

Il tempo passato in formazione può essere suddiviso sia in percentuale settimanale (tra un quarto e la metà del monte ore complessivo), sia secondo un ritmo di alternanza (una settimana di formazione ogni due o tre settimane di lavoro).



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

- Le Regioni partecipano al finanziamento dell'apprendistato sia sovvenzionando, in parte, i centri di formazione dell'apprendistato, sia versando all'azienda l'indennità compensatrice forfettaria.
- Lo Stato provvede indirettamente, concedendo un credito d'imposta alle aziende, per ogni apprendista che viene assunto.

- Tassa per l'apprendistato: viene versata dalle aziende ai diversi organismi collettori dei finanziamenti per l'apprendistato (c.d. OCTA), a prescindere dal fatto che queste assumano o meno degli apprendisti.

Ciascun datore di lavoro facente ricorso al contratto d'apprendistato beneficia di un esonero dalla tassa in relazione ad una parte del salario versato all'apprendista pari all'11% del compenso minimo garantito (SMIC).

- Contributo per lo sviluppo dell'apprendistato (CDA), destinato a confluire nei fondi regionali per l'apprendistato e la formazione, e dovuto dalle stesse imprese obbligate al pagamento della c.d. tassa per l'apprendistato.

- Contributo supplementare all'apprendistato (CSA): per le aziende con almeno 250 dipendenti, da versare nel caso in cui l'azienda non abbia raggiunto, nel corso dell'anno, una determinata percentuale (4% fino al 2016, quando diventerà del 6%) di assunzioni in apprendistato, in VIE, volontariato internazionale in azienda, ovvero in CIFRE, convenzione industriale della formazione per

la ricerca.

- Fondo Nazionale per lo Sviluppo e la Modernizzazione dell'Apprendistato (FNDMA): ha per missione di assicurare la perequazione interregionale tra i CFA e i finanziamenti dei contratti e degli strumenti tramite cui le Regioni provvedono allo sviluppo dell'apprendistato. È alimentato da una quota pari al 22% della tassa per l'apprendistato.



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

- CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) (V livello);
- BEP (Brevet d'études professionnelles) (V livello);
- Maturità professionale (IV livello);
- Brevetto professionale (IV livello);
- Brevetto per tecnico;
- BTS (Brevet de technicien supérieur) (III livello);
- DUT (Diplôme universitaire de technologie) (III livello);
- Diploma d'ingegnere (I livello)
- Diploma di scuola superiore di commercio (I livello);
- Un altro titolo di studi con finalità professionali, registrato a livello nazionale tra le certificazioni professionali.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

Per i datori di lavoro:

- L'esonero dal versamento dei contributi (totale o parziale, in base a dimensione aziendale e al settore di attività);
- Un'indennità compensativa forfettaria versata dalla Regione (la somma massima può essere di 1000 Euro);
- Un credito d'imposta di 1600 Euro per ogni apprendista, che arriva ai 2200 Euro nei casi di lavoratore affetto da handicap, accompagnamento personalizzato, ecc.;
- Aiuti supplementari in caso di assunzione di un lavoratore affetto da handicap;
- Premio per l'apprendistato per le aziende con meno di 11 dipendenti, erogato dalla Regione in base alla sede del luogo di lavoro. Il premio massimo per ogni ciclo di formazione non può essere superiore a 1000 Euro.
- Bonus alternanza: per le aziende con più di 250 dipendenti che superano la soglia del 4% di apprendisti in alternanza.
- Il contratto d'apprendistato è complessivamente meno oneroso per le imprese rispetto al contratto di professionalizzazione.

Per gli apprendisti:

- Copertura delle prestazioni socio-sanitarie al pari di un lavoratore dipendente.
- Se in seguito all'apprendistato viene concluso, nella stessa azienda, un contratto a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato, il periodo di prova non viene computato. Inoltre, la durata del contratto di apprendistato verrà presa in considerazione per la determinazione della remunerazione ed il calcolo dell'anzianità.
- Copertura assicurativa per le malattie professionali e gli incidenti, sia sul luogo di lavoro che per il tragitto tra domicilio e luogo di svolgimento dell'apprendistato.
- La carta dell'apprendista: prevede sconti e vantaggi per attività culturali e sportive.
- I genitori dell'apprendista possono richiedere aiuti economici, fino al raggiungimento dei suoi 20 anni di età, se la sua remunerazione non supera il 55% del salario minimo garantito.



LINK UTILI

www.lapprenti.com

www.franceapprentissage.fr

www.lapprentijob.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil

Spagna

di Alfonso Balsamo, Matteo Monetti, Francesco Nespoli, Giulia Tenaglia

La *ley bàsica de Empleo* del 1980 ha istituito la tuttora vigente distinzione tra le due tipologie di contratti formativi esistenti in Spagna: *contratos en practicas* e contratti di apprendistato chiamati dalla legge “contratti per la formazione”. Il termine “aprendizaje” è stato aggiunto con il *Real Decreto Ley* n. 10 del 26 agosto 2011 che ha istituito il *contrato para la formación y el aprendizaje*, riformato ulteriormente con il Real Decreto n. 1529 dell’8 novembre 2012.

La formazione è il tratto caratterizzante dell’istituto, in quanto è necessaria al fine di ottenere un titolo di formazione professionale di grado medio o superiore, o un certificato professionale, o certificazione accademica. Esso è rivolto ai giovani fra i 16 ed i 25 anni non in possesso della qualifica professionale ed è finalizzato al conseguimento della stessa. Questa formula prevede tutor didattici ed aziendali e la durata della formazione è determinata in considerazione della qualifica da conseguire.

L’attività formativa, erogata in aula o tramite *e-learning*, non potrà essere inferiore al 25% della giornata massima prevista dal contratto collettivo durante il primo anno, o al 15% durante il secondo e terzo anno, come disposto nell’art. 3 del regolamento di attuazione n. 2518 del 26 dicembre 2013. L’attività formativa delle imprese è autorizzata preventivamente dal servizio pubblico per l’impiego competente solo nel caso l’azienda disponga di installazioni adeguate e personale con formazione tecnica e didattica. La qualifica o competenza professionale acquisita tramite il contratto sarà semplicemente oggetto di certificazione secondo la procedura di cui al Regio Decreto n. 1224 del 17 luglio 2009, in materia di riconoscimento delle competenze acquisite per esperienza di lavoro. Le qualifiche o competenze acquisite attraverso il contratto di formazione e apprendistato, saranno altresì inserite nel Sistema Informativo dei servizi pubblici per l’impiego.

Con alcune riforme del dicembre 2013 si è incentivata la diffusione del contratto para la *formación y el aprendizaje*: in particolare l'impresa può finanziare i costi di formazione moltiplicando il modulo economico corrispondente (modalità in aula o tramite e-learning) per un numero di ore pari al 25% del tempo durante il primo anno di contratto e 15% del tempo del secondo e terzo anno e sono previste riduzioni degli oneri sociali e delle quote per i contributi previdenziali. Ulteriori sovvenzioni sono erogate dalle Comunità Autonome, su previsione dei servizi pubblici per l'impiego. Sul versante degli incentivi, le imprese che a partire dalla legge n. 3/2012 stipulano contratti per la formazione e l'apprendistato con lavoratori disoccupati, iscritti all'ufficio per l'impiego avranno diritto per tutta la durata del contratto (proroghe incluse) ad una riduzione delle quote da destinare alla c.d. "Seguridad Social", così come quelle per gli incidenti sul posto di lavoro e malattia professionale, disoccupazione, fondo di garanzia salariale e formazione professionale corrispondenti al contratto in essere.

Il ruolo affidato alla contrattazione collettiva risulta compreso sul fronte delle retribuzioni dalla previsione per legge di un livello minimo salariale (art. 9 Real Decreto 1529/2012), così come sul versante della durata minima del contratto, potendo ridurre la durata minima, altrimenti di 1 anno, a 6 mesi.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Contrato para la formación y el aprendizaje



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Ley 3/2012; Real Decreto n. 1529/2012; Orden ESS 2518/2013; Real Decreto-Ley n. 16/2013.



SOGGETTI REGOLATORI

La regolamentazione è nazionale.



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Tramite contratto collettivo vi è la possibilità di regolare: durata massima della giornata lavorativa; retribuzione; riduzione della durata minima del contratto fino a 6 mesi.



RETRIBUZIONE

La retribuzione, fissata in misura proporzionale al tempo di lavoro effettivo, è stabilita nel contratto collettivo e non potrà essere, in nessun caso, inferiore al salario minimo interprofessionale (art. 9, *Real Decreto* n. 1529/2012).



DURATA DEL PERCORSO

Durata minima di un anno (riducibile a 6 mesi tramite la contrattazione collettiva) e massima di 3 anni.

Sono previste eventuali proroghe da effettuarsi, tramite accordo tra le parti, fino a due volte (art. 11, *Real Decreto*, n. 1529/2012)



MONTE ORE FORMAZIONE

L'attività formativa inerente al contratto per la formazione e l'apprendistato è necessaria al fine di ottenere un titolo di formazione professionale di grado medio o superiore o un certificato professionale o, nel caso, certificazione accademica o "accreditamento parziale accumulabile".

L'impresa sarà obbligata a garantire le condizioni che permettano la presenza ai programmi formativi. L'attività formativa sarà relazionata con l'attività lavorativa svolta nel posto di lavoro e sarà autorizzata preventivamente dal servizio pubblico per l'impiego competente (art. 16, *Real Decreto*, n. 1529/2012).

La durata dell'attività formativa sarà, almeno, quella necessaria per l'ottenimento del titolo di formazione professionale, del certificato di professionalità o della certificazione accademica (art. 19, *Real Decreto* n. 1529/2012)

Il tempo dedicato all'attività formativa non potrà essere inferiore al 25% durante il primo anno, o al 15% durante il secondo e terzo anno, della giornata massima prevista nel contratto collettivo o, in difetto, della giornata massima legale. Per il calcolo del tempo dedicato all'attività formativa si prenderà come riferimento la giornata annuale, non computando i giorni di ferie (art. 3, *Orden ESS* 2518/2013).

Il tempo di lavoro effettivo, che deve essere coerente con il tempo dedicato alle attività di formazione, non deve superare il 75% durante il primo anno, o l'85 nel secondo e terzo anno della giornata massima prevista nel contratto collettivo o, in difetto, della giornata massima legale (art. 8, *Real Decreto* n. 1529/2012).

Le attività formative potranno essere offerte e fornite: nell'ambito della formazione professionale per l'impiego nelle modalità "presenziale" (in aula), teleformazione (*e-learning*), o mista; nell'ambito educativo in regime presenziale o a distanza. Le attività formative potranno organizzarsi con una distribuzione temporale flessibile (art. 17, *Real Decreto* n. 1529/2012).

La formazione inerente al contratto per la formazione e apprendistato dovrà essere impartita direttamente da un centro di formazione professionale (elencazione contenuta nella disposizione addizionale quinta della *Ley Organica* n. 5/2002).

I servizi pubblici per l'impiego includeranno i centri accreditati per poter impartire la formazione inerente.

Inoltre la formazione si potrà impartire nella propria impresa nel caso si disponga di installazioni adeguate e personale con formazione tecnica e didattica (art. 18, *Real Decreto* n. 1529/2012)

I centri che possono impartire l'attività formativa sono: (art. 5 *Orden ESS* 2518/2013)

- a) I centri e istituti di formazione, pubblici e privati accreditati a fornire attività formative connesse ai certificati professionali, secondo le norme del sottosistema della formazione professionale per l'occupazione e certificati professionali;
- b) Le scuole private e pubbliche approvate dalle autorità scolastiche competenti, che offrono la formazione professionale;
- c) Scuole professionali pubbliche e private integrate;
- d) I centri di "*Referencia Nacional*", alle condizioni e per le finalità previste dal regio decreto 229/2008 del 15 febbraio;
- e) Le aziende che sono autorizzate dall'autorità educativa competente ad impartire la formazione dei cicli formativi e/o la formazione vincolata ai certificati di professionalità.

Per i contratti per la formazione e apprendistato sottoscritti fino al 31 dicembre 2014, nel caso non esista titolo di formazione professionale o certificato di professionalità correlato con il lavoro effettivo da realizzare, oppure non vi siano centri di formazione disponibili, l'attività formativa sarà solo costituita dai contenuti minimi orientativi stabiliti dai servizi pubblici per l'impiego (*Disposición final sexta Real Decreto-Ley* n. 16/2013)



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

I costi di formazione sono calcolati secondo i seguenti moduli:

- a) Modalità in aula: i costi ora/partecipante saranno di 8 euro;
- b) Modalità a distanza/*e-learning*: i costi ora/ partecipante saranno di 5 euro.

L'importo massimo che l'impresa potrà applicare per il finanziamento dei costi di formazione sarà determinato moltiplicando il modulo economico corrispondente per un numero di ore pari al 25 per cento del tempo durante il primo anno di contratto e 15% del tempo del secondo e terzo anno (art. 8, Orden ESS 2518/2013).

Quando la formazione è impartita da un centro di formazione accreditato o abilitato, l'impresa pagherà mensilmente al centro il costo della formazione e, pertanto, potrà applicare riduzioni degli oneri sociali. (art. 9, Orden ESS 2518/2013).

Fino al limite dell'importo massimo (art. 8), l'impresa potrà finanziare il costo della formazione attraverso riduzioni applicate alle quote dei contributi previdenziali. (art. 10, Orden ESS 2518/2013)

Il servizio pubblico per l'impiego può prevedere dirette sovvenzioni, in regime di concessione diretta alle Comunità Autonome e, nel caso, al Ministero dell'istruzione, della cultura e dello sport, per finanziare i costi supplementari (art.11, Orden ESS 2518/2013).



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

La qualifica o competenza professionale acquisita tramite il contratto sarà oggetto di certificazione.

Quando l'attività di formazione inerente al contratto comprende la formazione aggiuntiva fornita dall'impresa, questa potrà esser riconosciuta secondo la procedura di cui al Regio Decreto n. 1224/2009 del 17 luglio, in materia di riconoscimento delle competenze acquisite per esperienza di lavoro.

Le qualifiche o competenze acquisite attraverso il contratto di formazione e apprendistato, saranno inserite nel Sistema Informativo dei servizi pubblici per l'impiego.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

Le imprese che a partire dalla legge 3/2012 stipulano contratti per la formazione e l'apprendistato con lavoratori disoccupati, iscritti all'ufficio per l'impiego avranno diritto per tutta la durata del contratto (proroghe incluse) ad una riduzione delle quote da destinare alla "Seguridad Social", così come quelle per gli incidenti sul posto di lavoro e malattia professionale, disoccupazione, fondo di garanzia salariale e formazione professionale corrispondenti al contratto in essere. Queste riduzioni sono pari al 100 per cento se il contratto si realizza da parte di imprese con meno di 250 dipendenti; altrimenti la riduzione è del 75%.

Le imprese che al termine del contratto di apprendistato lo trasformano in indefinito, avranno diritto ad una riduzione della quota imprenditoriale alla "Seguridad social" di 1.500 euro l'anno per 3 anni. La riduzione è elevata a 1.800 euro se si tratta di donne. (art. 3, Ley n. 3/2012).



LINK UTILI

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>
<https://www.boe.es/boe/dias/2012/11/09/pdfs/BOE-A-2012-13846.pdf>
<https://www.boe.es/boe/dias/2014/01/11/pdfs/BOE-A-2014-317.pdf>
<https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>

Regno Unito

di Mesele Araya, Carmen Di Stani, Habtamu Legas,
Carlotta Piovesan, Meysam Salimi

Il modello di apprendistato attualmente vigente nel Regno Unito trae origine dal *Modern Apprenticeships*, promosso nel 1994 dal Governo. Un programma pensato per segnare una rottura con il passato, e che oggi, grazie ad un forte finanziamento governativo, e all'approvazione dell'*Apprenticeships, Skills Children and Learning Act* del 2009, mira a qualificare la professionalità dei giovani lavoratori attraverso la costruzione di percorsi formativi ad hoc, al termine dei quali, le competenze acquisite siano certificate all'interno di attestati rilasciati dalle *Alliance of Skills Councils*.

Nel Regno Unito è possibile identificare due differenti tipologie di apprendistato: l'Apprendistato Giovani (*Young Apprenticeship*), rivolto ai giovani di età tra i 16 ed i 19 anni, e l'Apprendistato Adulti (*Adult Apprenticeship*) volto alla riqualificazione di giovani disoccupati.

L'apprendistato viene oramai riconosciuto come uno degli strumenti più efficaci per formare una giovane risorsa *on the job*, e, per tale motivo, esistono tre livelli di apprendistato disponibili per i ragazzi che abbiano compiuto 16 anni:

- *Intermediate Level Apprenticeships*, finalizzato all'acquisizione di una Qualifica di Livello 2;
- *Advanced Level Apprenticeships*, finalizzato all'acquisizione di una Qualifica di Livello 3;
- *Higher Apprenticeships*, finalizzato all'acquisizione di una Qualifica di Livello 4 o superiore.

I soggetti cui è affidata la regolazione dell'apprendistato sono differenti in base all'età dell'apprendista; nello specifico, il *Department for Education* è responsabile dei programmi di apprendistato per i giovani con meno di 19

anni, mentre il *Department of Business, Innovation and Skills*, dei percorsi di apprendistato per tutti coloro che hanno più di 19 anni.

Per quanto concerne invece i diritti degli apprendisti, il Regno Unito ha deciso di prevedere una retribuzione minima: difatti i ragazzi di età compresa tra i 16 ed i 18 anni ricevono il salario minimo per gli apprendisti, fissato a £ 2.68 l'ora.

Gli apprendisti che hanno 19 anni o più, durante il primo anno in apprendistato, ricevono anch'essi il salario minimo per gli apprendisti, tuttavia, trascorso il primo anno di apprendistato, hanno diritto a ricevere il Salario Minimo Nazionale. Il Salario Minimo Nazionale è legato all'età anagrafica ed oscilla fra £5.03 l'ora per coloro che hanno tra i 18 ed i 21 anni e £6.31 l'ora per chi ha più di 21 anni. Oltre a ciò, gli apprendisti hanno diritto ad avere almeno 20 giorni l'anno di ferie retribuite.

Il Governo britannico cerca di favorire il ricorso allo strumento dell'apprendistato, in particolar modo tramite il ricorso a leve economiche: da una parte, prevede il finanziamento della formazione, contribuendo al 100% dei costi di formazione per gli apprendisti tra 16-18 anni, e al 50% dei costi di formazione se l'apprendista è di età compresa tra 19-24 anni e fino al 50% dei costi di formazione se l'apprendista è di età superiore a 25. Dall'altra parte, mette a disposizione borse di studio del valore di £1.500,00 per singolo apprendista qualora l'impresa non ne abbia mai assunti prima. Questo ultimo incentivo è rivolto soprattutto alle piccole e medie imprese, al fine di rendere lo strumento dell'apprendistato particolarmente appetibile anche per loro.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

In Inghilterra l'apprendistato è un contratto di lavoro che prevede un periodo di formazione *on the job* e uno *off the job*.

Le tipologie di apprendistato si differenziano in base all'età, distinguendo tra:

- *Young Apprenticeship* per i giovani dai 16 ai 19 anni;
- *Adult Apprenticeship* rivolto ad adulti disoccupati (19 anni in su);

Esistono poi tre differenti livelli di apprendistato:

- *Intermediate Level Apprenticeships* (finalizzato all'acquisizione di una Qualifica di Livello 2)
- *Advanced Level Apprenticeships* (finalizzato all'acquisizione di una Qualifica di Livello 3)
- *Higher Apprenticeships* (finalizzato all'acquisizione di una Qualifica di Livello 4 o superiore).



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Modern Apprenticeships Programme (1994)
Employment Rights Act (1996)
Education and Skill Act (2008)
Apprenticeships, Skill Children and Learning Act (2009)



SOGGETTI REGOLATORI

Protagonisti del sistema di apprendistato in UK sono il *Department for Education* (DfE) che è responsabile della cura dei programmi di apprendistato per gli apprendisti con meno di 19 anni, e il *Department of Business, Innovation and Skills* (BIS) è responsabile per i programmi di apprendistato con più di 19 anni.



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Nel sistema di apprendistato in UK le parti sociali non sono partecipanti attivi; tuttavia, data la scarsa adesione ai programmi di apprendistato da parte delle piccole medie imprese, esse operano un'energica funzione di sostegno e incoraggiamento per le PMI, sottolineando l'importanza di promuovere programmi di questo tipo, fautori di benefici in termini di costi e di competitività.



RETRIBUZIONE

£2.68 l'ora per gli apprendisti tra i 16 ed i 18 anni e per gli apprendisti di 19 anni o più durante il primo anno di apprendistato.
Gli apprendisti che hanno 19 anni o più ricevono, a partire dal secondo anno di apprendistato, il Salario minimo nazionale.



DURATA DEL PERCORSO

Minimo 12 mesi massimo 4 anni.

Gli apprendisti con più di 19 anni possono concludere il percorso di apprendistato in 6 mesi qualora dimostrino di aver conseguito qualifiche attinenti.



MONTE ORE FORMAZIONE

280 ore di formazione totale di cui 100 *off the job*, 180 *on the job* durante i primi 12 mesi di apprendistato.

Tutti gli apprendisti devono essere impiegati per un minimo di 30 ore settimanali, incluso il tempo trascorso lontano dal posto di lavoro durante il quale sono impegnati nella formazione.



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

I costi di formazione, che varia a seconda dell'età dell'apprendista, vengono divisi tra il datore di lavoro e il governo.

Nello specifico:

Se l'apprendista ha un'età compresa tra i 16 e i 18 anni, il Governo contribuisce a coprire il 100% dei costi di formazione;

Se l'apprendista ha un'età compresa tra i 19 e i 24 anni il Governo copre il 50% del costo di formazione;

Se l'apprendista ha un'età superiore a 25 anni il Governo copre fino al 50% della sua formazione.



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

L'*Apprenticeships, Skills Children and Learning Act* del 2009, mira a qualificare la professionalità dei giovani lavoratori attraverso la costruzione di percorsi formativi ad hoc, al termine dei quali, le competenze acquisite siano certificate all'interno di attestati rilasciati dalle *Alliance of Skills Councils*.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

Per la formazione di apprendisti di età compresa tra i 16 e i 24 anni, il Governo mette a disposizione borse di studio del valore di £ 1.500,00 per apprendista, qualora l'impresa non abbia mai assunta un apprendista (*Apprenticeship Grant for Employers*). Questo tipo di incentivi vuole incoraggiare il ricorso all'apprendistato soprattutto nelle piccole imprese.



LINK UTILI

[https://www.gov.uk/government/publications?keywords=apprenticeship&publication_filter_option=all&topics\[\]=all&departments\[\]=all&official_document_status=all&world_locations\[\]=all&from_date=&to_date](https://www.gov.uk/government/publications?keywords=apprenticeship&publication_filter_option=all&topics[]=all&departments[]=all&official_document_status=all&world_locations[]=all&from_date=&to_date)

www.parliament.uk/briefing-papers/SN03052.pdf

www.apprenticeships.org.uk

<https://www.gov.uk/apprenticeships-guide/pay-and-holidays>

Germania

di Simone Caroli, Giulia Tolve

Il contratto di apprendistato rappresenta un tratto consolidato e caratterizzante del sistema tedesco che viene definito come “duale” in quanto ha come oggetto il conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione realizzato in alternanza.

Attualmente il contratto è disciplinato da una legge del 1969, la *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*, riformata nell'anno 2005.

L'obiettivo principale dell'istituto è quello di formare i giovani in modo da fornire loro le competenze effettivamente richieste dal mercato e necessarie a garantire solide prospettive di occupabilità attraverso l'alternanza fra la formazione teorica e la formazione pratica, acquisita tramite lo svolgimento dell'attività lavorativa. In generale un apprendista frequenta corsi di formazione teorica part time per uno o due giorni alla settimana dedicando il 70% del suo tempo all'attività lavorativa vera e propria.

Al contratto possono accedere tutti i giovani che abbiano completato il percorso di scuola dell'obbligo e pertanto di età minima pari a 15 o 16 anni a seconda dei *Länder*.

La durata media del percorso in apprendistato si assesta fra i due e i tre anni, salvo eccezioni che arrivano sino a 3,5 anni. Lo strumento può essere attivato in tutti i settori, posto che sono previste circa 360 differenti qualifiche al cui conseguimento il contratto può essere volto.

La definizione degli standard formativi, con declinazione dei contenuti minimi di ciascun percorso, è affidata allo Stato centrale, in particolare al Ministero federale per la cultura, l'economia, la ricerca e la tecnologia, in accordo con il Ministero federale per la formazione e l'istruzione, con la consultazione delle parti sociali. I singoli *Länder* hanno invece competenza primaria nei confronti delle scuole di formazione professionale e controllano l'applicazione sul territorio del regolamento stabilito a livello centrale per ciascuna qualifica.

Il fulcro del sistema risiede nella previsione di un forte coinvolgimento delle parti sociali, associazioni datoriali e sindacali, non solo nella fase di definizione dei percorsi, ma anche e soprattutto nel monitoraggio e nella realizzazione degli stessi. È inoltre nella contrattazione collettiva di settore che vengono stabilite le condizioni contrattuali e retributive degli apprendisti.

Il salario di un apprendista oscilla tra il 25 ed il 45% del salario medio di un lavoratore qualificato dello stesso settore. Posto che la maggior parte dei costi del contratto di apprendistato gravano sulle imprese – costi per la formazione interna degli apprendisti, derivanti anche dalla necessità di disporre di luoghi adeguati per la formazione e di personale adatto a svolgere il ruolo da istruttore e costi derivanti dalla gestione generale del contratto – la previsione di una retribuzione inferiore rappresenta di fatto la prima incentivazione economica dell'istituto.

Non risultano, invece, esistere misure di sgravio fiscale a vantaggio delle imprese, mentre la formazione nelle scuole professionali è a carico dei *Länder*. Forme di sostegno alle aziende che si avvalgono del contratto sono istituite anche a livello settoriale e sono costituite da specifici fondi dedicati alle imprese che non avendo le caratteristiche minime per svolgere la formazione al loro interno devono accedere a centri di formazione esterna.

Durante il percorso di apprendistato è previsto un continuo monitoraggio dell'apprendimento del giovane ed un esame intermedio. Alla fine del periodo di apprendistato è previsto un esame finale composto da una prova scritta scritto ed una pratica finalizzato ad ottenere la certificazione del conseguimento della qualifica. Le Commissioni di Esame, composte da membri delle imprese e membri delle scuole professionali, siedono presso le Camere di Commercio, Industria e Artigianato, enti pubblici che a livello territoriale hanno un ruolo chiave in riferimento al contratto di apprendistato, non solo in fase di conclusione del percorso. Esse hanno infatti anche il compito di rilasciare l'abilitazione alle imprese che vogliono assumere apprendisti e trasferire, più in generale, nei territori, i contenuti della legge federale.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto che ha ad oggetto il conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di formazione realizzato mediante l'alternanza tra la formazione teorica e la formazione pratica realizzata sul luogo di lavoro.

Tipologie:

- Apprendistato nell'ambito della formazione duale di tipo professionale;
- Programmi di formazione duale realizzati presso le *Fachhochschule*, *Berufsakademie* o le *Vervaltungs und Wirtschaftakademie*, quali ad esempio: *Fachhochschulstudium*, *Berufsakademieausbildungen*. Sono programmi di formazione che combinano la formazione teorica realizzata presso istituti di studio superiore, anche universitario, e la formazione pratica realizzata in azienda. Alcuni di questi programmi possono portare al conseguimento di una qualifica professionale e quindi svolgersi come un apprendistato (è il caso della *Berufsakademieausbildungen*), in altri la formazione pratica viene svolta durante un programma di internship.



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge sulla Formazione professionale (BBiG), del 1969, riformata nel 2005;
- Legge per l'ordinamento dell'artigianato (HwO), del 1965, riformata nel 2005;
- Legge sulla promozione dell'istruzione e della formazione professionale (BerBIFG), del 1981, riformata nel 2001.



SOGGETTI REGOLATORI

Lo Stato federale ha la competenza primaria per quanto riguarda la formazione professionale ed il contratto di apprendistato. A livello statale sono definite le qualifiche conseguibili, circa 360, ed i regolamenti della formazione. Sono stabiliti a livello statale anche gli standard minimi per la formazione che si svolge a livello aziendale.

I singoli *Länder* hanno la competenza primaria in merito al sistema di istruzione articolato sul territorio, ovvero sulle scuole professionali.

A livello territoriale giocano un ruolo centrale le Camere di Commercio, Industria ed artigianato, sia nella fase di attivazione del contratto (rilasciano alle imprese l'abilitazione ad assumere apprendisti), sia nella fase dell'attestazione della qualifica conseguita.



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Il coinvolgimento delle parti sociali è attuato a vari livelli:

- A livello nazionale, per la definizione delle qualifiche a livello statale e dei programmi di formazione;
- A livello regionale, in quanto hanno funzioni consultive nel settore della formazione professionale, svolgono attività di consulenza per la definizione della formazione aziendale e partecipano alla realizzazione degli esami finali ed alla conseguente attestazione delle qualifiche;
- A livello settoriale, in quanto nei contratti collettivi sono stabilite le condizioni contrattuali e retributive degli apprendisti.



RETRIBUZIONE

La retribuzione, prevista dal contratto collettivo, oscilla tra il 25 ed il 45% di quella prevista per un lavoratore qualificato.



DURATA DEL PERCORSO

Fra i due ed i tre anni e mezzo. In alcuni casi i “programmi di formazione duale” raggiungono la durata di quattro anni.



MONTE ORE FORMAZIONE

Il monte ore è stabilito con riferimento a ciascuna qualifica dal relativo regolamento di formazione elaborato a livello statale. La formazione è svolta prevalentemente in azienda in quanto la partecipazione dell'apprendista ai corsi presso le scuole professionali è prevista solo per 1 – 2 giorni alla settimana.

La legge affida alle imprese un ruolo di grande responsabilità nella realizzazione del modello, stabilendo precisi obblighi sia nei confronti dell'apprendista, sia a livello di cooperazione con altri

soggetti coinvolti (associazioni sindacali, scuole professionali, altre imprese).

La legge prevede inoltre che le imprese che assumono apprendisti siano accreditate e quindi dispongano di personale idoneo ad assolvere il compito di maestro, munito di specifiche e certificate competenze tecniche e pedagogiche nonché di luoghi adeguati in cui svolgere l'attività formativa.



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

Il finanziamento della formazione aziendale è a carico delle aziende, mentre la formazione svolta in aula presso le scuole professionali è a carico dei *Länder*

A livello settoriale sono istituite specifiche forme di finanziamento tramite la costituzione di fondi finanziati dalle imprese stesse previsti a supporto delle aziende che non disponendo delle risorse necessarie per svolgere la formazione al loro interno devono ricorrere a centri di formazione esterna.



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

La certificazione finale è rilasciata a seguito del superamento di un esame finale, cui si accede solo nel rispetto di determinati requisiti (tra i quali l'aver superato l'esame intermedio ed avere completato il "Quaderno della Formazione" a cura dell'apprendista, tramite il quale viene monitorato tutto il percorso) e che può essere ripetuto al massimo due volte.

Le Commissioni d'Esame sono istituite presso le camere di Commercio, Artigianato e Industria e sono composte da rappresentanti del mondo imprenditoriale e delle scuole professionali.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

Il sistema è finanziato in larga misura dalle imprese o dalle associazioni nel caso della costituzione dei fondi per la formazione.

Esistono però finanziamenti sia a livello statale, sia a livello di singolo *Land*, con la previsione in particolare di bandi di finanziamento a favore di soggetti disabili o svantaggiati.

Generalmente le incentivazioni non sono previste nella forma dello sgravio fiscale.



LINK UTILI

http://ec.europa.eu/education/opportunities/vocational/documents/germany_en.pdf

Austria

di Michele Loconsole, Monica Zanotto

Nel sistema scolastico e formativo austriaco il contratto di apprendistato rappresenta la corsia preferenziale per la formazione dei giovani che accedono al mercato del lavoro. La formazione professionale, alla quale si affianca il contratto di apprendistato, è divisa in due percorsi: uno più orientato alla pratica aziendale – c.d. Apprendimento duale (*Lehre*) – del quale l'apprendistato viene a ricoprire il ruolo di spina dorsale dell'impianto formativo, l'altro invece più di carattere scolastico, alla quale si affianca come detto la pratica in azienda, che si rivolge ai giovani svantaggiati e che è finalizzata al loro inserimento nel mercato del lavoro, ovvero la c.d. Formazione integrativa all'istruzione professionale (*Integrative Berufsausbildung*). La disciplina legislativa del contratto di apprendistato è demandata alla legge federale 16 maggio 1969 n.142 denominata *Berufsausbildung von Lehrlingen* sulla Formazione professionale degli apprendisti. Successive modificazioni sono intervenute nel 2006 e nel 2011.

La formazione in apprendistato è orientata al raggiungimento di un corretto equilibrio formativo, che guardi tanto alla parte pratica, quanto alla parte teorica, inquadrata nei tipici insegnamenti scolastici di base.

Il modello duale, comune agli altri paesi germanofoni, è strutturato in modo tale da lasciare allo studente il 20% del suo monte ore formativo per lo studio presso le strutture scolastiche, mentre l'80% è impiegato in azienda per lo svolgimento di attività propedeutica a quella lavorativa. I percorsi variano da una durata minima di due anni ad una massima di quattro.

L'accesso alla formazione in apprendistato, così come a quella tecnico-professionale, è possibile per tutti i giovani che abbiano completato l'istruzione obbligatoria novennale precedente, mentre l'acquisizione della qualifica professionale al termine del ciclo di studi avviene dopo che lo studente abbia proficuamente sostenuto l'esame finale – detto *Lehrabschlussprüfung* – il quale ha lo scopo di certificare la sua capacità di

svolgere le mansioni afferenti al suo curriculum formativo senza bisogno di ulteriore supervisione.

Il Ministero federale dell'Economia, di concerto con le parti sociali, individua i vari profili professionali e le competenze necessarie all'ottenimento della relativa qualifica: attualmente sono previsti circa 220 profili, disciplinati da regolamenti ministeriali assieme alle modalità di stipulazione dei singoli contratti.

Mentre lo Stato centrale si occupa di disciplinare gli schemi contrattuali generali nonché di svolgere la concertazione nazionale con le parti sociali (Ministero federale dell'Economia, Ministero federale per la famiglia e la gioventù, Organizzazione degli industriali austriaci ed Organizzazione dei lavoratori d'Austria), le singole Province federali supervisionano la validità dei contratti ed accreditano le aziende che hanno la volontà di assumere apprendisti. La contrattazione di prossimità svolge un ampio ruolo di adeguamento dei livelli minimi salariali, determinati su base nazionale, alle varie esigenze produttive e lavorative territoriali.

Una delle ragioni del successo del sistema formativo duale austriaco sta proprio nella sinergia che si instaura tra i soggetti interessati, pubblici e privati. La retribuzione di ogni singolo apprendista, che varia a seconda dell'anno di formazione che il soggetto sta sostenendo, oscilla tra il 25% (il primo anno) e il 52% (quarto anno) rispetto al salario orario di un lavoratore qualificato. Sono previste inoltre, a seconda delle disposizioni delle singole clausole dei contratti collettivi di prossimità, delle corresponsioni retributive *una tantum* come quelle natalizie e/o estive.

I costi per la formazione sono ripartiti secondo criteri di sussidiarietà verticale ed orizzontale. In particolare sul bilancio dello Stato centrale gravano circa 580 milioni di euro annui per la formazione in apprendistato duale, ai quali si aggiungono quelli di ogni singola azienda privata che si fa carico di tutte le voci di spesa relative allo studente inteso come lavoratore collocato in unità produttiva (assicurazione contro gli infortuni, retribuzione, spese generali ecc.).

Per sostenere lo sforzo economico delle imprese, lo Stato e le Province austriache hanno predisposto un ampio impianto di incentivi e sgravi fiscali, come la possibilità di ottenere l'erogazione di contributi pubblici per i costi formativi aziendali sostenuti, per coprire parte della retribuzione (es. tre mesi di salario annuale pagato dallo stato per gli apprendisti al primo anno ecc.), per l'assunzione di soggetti con difficoltà di apprendimento, nonché detrazioni e sgravi fiscali di portata più generale.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è lo strumento preferenziale per fornire una formazione professionale ai giovani, orientata alla loro collocazione sul mercato del lavoro.

Accanto al modello classico di apprendistato duale (*Lehre*), in Austria esiste una seconda tipologia di percorso in alternanza, rivolta essenzialmente ai giovani svantaggiati ovvero la Formazione integrativa all'istruzione professionale (*Integrative Berufsausbildung*).



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Berufsausbildung von Lehrlingen, legge 16 maggio 1969 n.142, emendata nel 2006 e nel 2011. Costituisce il quadro legislativo federale per l'apprendistato in azienda, insieme all'*Ausbildungordnung* che definisce gli specifici profili professionali (al 2014 sono 218, divisi in 14 per agricoltura e i restanti negli altri settori produttivi).



SOGGETTI REGOLATORI

Il contratto di apprendistato è regolato ad un triplice livello:

- Statale (federale). Gli organismi che emanano fonti normative a questo livello sono il Ministero dell'economia, il Consiglio Federale per l'apprendistato (BBAB) e il Ministero dell'istruzione. Ognuno ha compiti specifici.
- Provinciale. In ogni provincia ci sono due organi principali che si occupano di apprendistato: gli Uffici per l'apprendistato (collocati presso ciascuna Camera Economica territoriale) i quali si occupano di accreditare le aziende e vagliare la legalità dei contratti di apprendistato; il Governatore provinciale, il quale ha giurisdizione di appello per cause relative all'apprendistato (es. autorizzazioni amministrative per l'accREDITAMENTO ecc.). Vi sono inoltre, anche se con funzioni minori, i Consigli provinciali per l'Apprendistato e gli Ispettori scolastici regionali
- Locale. Le aziende collocate sul territorio sono i responsabili di ultima istanza di fornire e controllare la formazione di ogni singolo apprendista.



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Le parti sociali concorrono, mediante l'utilizzo della contrattazione collettiva, alla quantificazione dell'ammontare della retribuzione degli apprendisti. Non sono previsti livelli salariali minimi differenziati, per cui i sindacati optano per la richiesta di un livello retributivo minimo per tutte le categorie di apprendisti. Nella contrattazione interviene anche la Camera di Commercio federale. A livello provinciale la contrattazione collettiva invece agisce poi sul salario minimo modificandolo in base alle esigenze delle singole mansioni. Si calcola che ci siano più di 450 contratti collettivi attualmente sottoscritti ed applicati. Le imprese tramite i loro organi di rappresentanza individuano i profili di apprendisti che vengono inseriti in regolamenti obbligatori dal Ministero Federale dell'Economia. Esse hanno inoltre il compito di valutare il livello di apprendimento del singolo apprendista collocato in azienda.



RETRIBUZIONE

L'ammontare della remunerazione dell'apprendista è determinato dai contratti collettivi applicabili. L'apprendista è retribuito anche durante la formazione a scuola e può ricevere delle gratificazioni *una tantum*. La remunerazione è progressiva. Va dal 25% (primo anno di apprendistato) rispetto al salario orario di un lavoratore qualificato per giungere al 52% (quarto anno).



DURATA DEL PERCORSO

Dai 24 ai 48 mesi. Per acquisire il diploma di qualifica è sempre obbligatorio sostenere l'esame finale.



MONTE ORE FORMAZIONE

A seconda del tipo di apprendistato, il monte ore di formazione è così suddiviso:

- Formazione in apprendistato duale (*Lehre*): dai 24 ai 48 mesi ripartiti tra l'80% di ore in azienda ed il restante 20% a scuola;
- Formazione integrativa alla formazione professionale: dai 12 ai 36 mesi a seconda del percorso scelto, ripartiti tra l'80% di ore in azienda ed il restante 20% a scuola.



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

A seconda del tipo di apprendistato, il finanziamento della formazione è così suddiviso:

- Formazione in apprendistato duale (*Lehre*): spese totali per finanziamento ammontano a 580 milioni di €, suddivisi tra province (costi scolastici) e stato centrale (costi di formazione). Il costo di ogni apprendista si aggira attorno ai 5.600 €.
- Formazione integrativa alla formazione professionale: costi sostenuti dal Servizio di Collocamento nazionale, al quale sono forniti finanziamenti equamente divisi tra Province e Stato Centrale.



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

Esame, che si svolge al termine dell'apprendistato (*Lehrabschlussprüfung*), consente di stabilire se il candidato ha acquisito le abilità e le competenze richieste nel rispettivo settore professionale, se è capace di svolgere le attività peculiari della professione in oggetto senza la necessità di un'ulteriore supervisione, e se è in grado di svolgere queste mansioni in modo adeguato. L'esame consiste in una parte pratica e in una parte teorica, che può essere evitata nel caso in cui il candidato abbia completato con successo l'istruzione impartita nell'ambito di una scuola professionale a tempo parziale.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

I costi della formazione sono così ripartiti:

- Formazione aziendale, sostenuta interamente dall'azienda;
- Formazione scolastica, sostenuta dallo Stato.

La maggior parte dei costi sono sostenuti dalle aziende, compresi quelli assicurativi e previdenziali, anche se ci sono degli incentivi/sgravi fiscali aziende con apprendisti.

I costi per i macchinari e i materiali per l'apprendistato sono sostenuti dalle Province federali, che si dividono anche il costo per gli insegnanti.

Ci sono forme di sussidi pubblici.

Sussidi base:

- Per il primo anno di apprendistato: lo stato corrisponde tre remunerazioni lorde agli apprendisti

inquadriati dal rispettivo contratto;

- Per il secondo anno di apprendistato: due remunerazioni lorde previste dal rispettivo contratto;
- Per il terzo e quarto anno di apprendistato: una remunerazione lorda prevista dal rispettivo contratto collettivo dell'apprendista.

Sussidi *quality-oriented*:

- Misure per la formazione aziendale (es. corsi);
- Educazione permanente;
- Misure per difficoltà di apprendimento;
- Parità uomo donna;
- Periodi di lavoro all'estero.



LINK UTILI

http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1362394008_Apprenticeship2012.pdf

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1969_142_0/1969_142_0.pdf

Danimarca

di Alessandra Innesti, Agnese Moriconi, Marco Menegotto, Pietro Rizzi

In Danimarca la maggioranza dei rapporti di apprendistato vengono instaurati nell'ambito dei percorsi di formazione di tipo "duale", sia nel corso del secondo livello di istruzione che in quello universitario, il cui completamento porta alla certificazione, valevole a livello nazionale, di quanto appreso durante il percorso.

La principale fonte della disciplina, il *Vocational Training Act* individua il contenuto minimo del contratto di apprendistato e le regole applicabili e delega la maggioranza delle competenze alle parti sociali, al Ministero dell'istruzione e ai livelli decentralizzati.

Le parti sociali danesi sono rappresentate in seno al Consiglio della Pubblica Istruzione Professionale di base (REU) che coadiuva l'attività del Ministero dell'istruzione in materia di formazione professionale. Queste, inoltre, sono ampiamente coinvolte nella definizione, gestione e sviluppo dei programmi di apprendistato anche attraverso la partecipazione ai comitati di settore che cooperano con il Ministero dell'istruzione.

Anche le imprese hanno un ruolo centrale nel sistema di apprendistato che si caratterizza per una formazione professionale di tipo prettamente pratico-aziendale, ossia, l'apprendista svolge in azienda fino a più dei 2/3 del monte ore di formazione complessivo. Le aziende si occupano di fornire agli apprendisti le competenze e le conoscenze necessarie ad imparare una professione o un mestiere, attraverso lo svolgimento di attività lavorative, integrando così le altre conoscenze e competenze acquisite dall'apprendista in ambito scolastico. Le imprese sono coinvolte durante tutto il periodo di apprendistato, al termine del quale si occupano di stilare una dichiarazione contenente l'indicazione degli obiettivi raggiunti dallo studente-apprendista che rappresenta una *conditio sine qua non* affinché lo stesso superi i suoi esami finali.

Gli apprendisti hanno diritto ad un salario compreso tra 8,000 e i 13,000 DKK (1.066,00 - 1.733 euro lordi), come stabilito dai contratti collettivi del comparto scuola, e sono previsti aumenti salariali all'aumentare delle competenze e della qualificazione professionale. Le imprese, oltre a ricevere, attraverso il Fondo AER il rimborso delle ore retribuite ma non lavorate dall'apprendista e utilizzate per la formazione, ricevono un contributo di 70,000 DKK (9,333 euro), per ogni nuovo apprendista inserito in azienda.

I percorsi di apprendistato sono: l'apprendistato in alternanza, della durata tra 3 anni e 3 anni e mezzo, con formazione aziendale compresa tra il 50% ed il 70% del tempo e rivolto a studenti del secondo ciclo di istruzione. L'apprendistato per la formazione professionale di base, della durata massima di 12 mesi, per giovani disoccupati sotto ai 30 anni che prevede due terzi del tempo in azienda. L'apprendistato nel percorso breve di istruzione superiore, durata compresa tra 2 anni e 2 anni e mezzo, finalizzato al conseguimento di una qualifica accademica professionale. L'apprendistato nel medio-ciclo di istruzione superiore, della durata massima di 12 mesi, che è finalizzato al conseguimento della laurea triennale.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Percorsi di formazione di tipo "duale" che consentono la combinazione e l'alternanza di periodi di formazione di base pratico-lavorativa e di fasi di istruzione di tipo teorica.

Tipologie di apprendistato:

- Apprendistato in alternanza, (fa parte di questa tipologia il c.d. "Nuovo - Apprendistato", introdotto nel 2006, per studenti con forte attitudine pratica che iniziano immediatamente con il periodo di pratica presso l'azienda);
- Apprendistato per la formazione professionale di base;
- Apprendistato nel percorso breve di istruzione superiore;
- Apprendistato nel medio-ciclo di istruzione superiore.



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- *Vocational Training Act* (LBK no. 561 of 06/06/2007);
- *The Regulation on the Basic Vocational Education and Training Act* (LBK no 987 of 16/08/2010)
- *The Regulation on Vocational Education and Training* (Main regulation no.834 of 27/06/2013);

- *The Regulation on the Vocational Education and Training Act* (LBK no 439 of 29/04/2013).



SOGGETTI REGOLATORI

Stato, Consiglio della Formazione Professionale di Base - REU (composto dei rappresentanti delle Confederazioni dei datori di lavoro e delle Confederazioni sindacali).



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Il sistema di istruzione e formazione professionale danese è caratterizzato da un forte coinvolgimento delle parti sociali. La Confederazione dei datori di lavoro danese (DA) e la Confederazione dei sindacati danesi (LO) sono rappresentate in seno al Consiglio della Formazione professionale di Base (REU), che coadiuva e fornisce indicazioni al Ministero dell'istruzione in materia di istruzione e formazione professionale.

Le parti sociali giocano quindi un ruolo chiave nella definizione, gestione e sviluppo dei programmi di apprendistato. Le imprese hanno un ruolo centrale nella formazione dell'apprendista poiché l'apprendistato danese si basa in gran parte sulla formazione aziendale; le ore di *training* svolte in azienda rappresentano il 66%-70% del monte ore complessivo di formazione, con picchi del 90% nei casi di "Nuovo Apprendistato".



RETRIBUZIONE

Gli apprendisti hanno diritto a ricevere un salario, il cd. *apprentice salary*, stabilito dai contratti collettivi del settore scuola, tra gli 8,000 e i 13,000 DKK (1.066,00 - 1.733,00 euro lordi). I contratti collettivi prevedono aumenti salariali all'aumentare della qualificazione professionale dello studente.



DURATA DEL PERCORSO

- Apprendistato in alternanza: dai 3 ai 3 anni e mezzo;
- Apprendistato per la formazione professionale di base: fino a 12 mesi;
- Apprendistato nel percorso breve di istruzione superiore: dai 2 ai 2 anni e mezzo;
- Apprendistato nel medio-ciclo di istruzione superiore: 12 mesi.



MONTE ORE FORMAZIONE

- Apprendistato in alternanza: 50-70% formazione in azienda;
- Apprendistato per la formazione professionale di base: 66% formazione in azienda;
- Apprendistato nel percorso breve di istruzione superiore: formazione in azienda fissata in 3 mesi; tipologia incentrata soprattutto sulla formazione scolastica.
- Apprendistato nel medio-ciclo di istruzione superiore: formazione in azienda variabile (in base al piano formativo)

A ciascun apprendista è attribuito un piano formativo individuale, al fine di garantire la coerenza del percorso con le aspettative dello studente.

Tutti percorsi di apprendistato si concludono con un esame, teorico e pratico.



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

La formazione è completamente a carico dello Stato che tramite il fondo AER rimborsa l'azienda della parte di salario versato a favore dell'apprendista durante le ore di formazione teorica. Il fondo AER viene finanziato annualmente dalle istituzioni pubbliche e private in base al numero dei dipendenti in organico.



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

Gli standard formativi variano in base alla forma di apprendistato, ma la procedura è simile per ognuno di essi. Sono istituiti dal Ministero dell'istruzione in collaborazione con le Camere di

Commercio 110 percorsi parte *del Vocational Education and Training (VET)*. Ognuno di essi ha un proprio comitato che stabilisce quali gli standard formativi minimi. Compito delle scuole e dei centri di formazione stabilire gli obiettivi e gli standard specifici, in accordo con le istituzioni pubbliche o private dove si svolge la parte pratico-lavorativa. Il Ministero dell'Istruzione monitora regolarmente gli standard formativi.

Al termine del percorso, ed in base agli obiettivi formativi identificati in fase iniziale, è previsto il superamento di un esame pratico e teorico, al superamento del quale è rilasciato un certificato della formazione acquisita avente valore giuridico.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

Per ogni nuovo apprendista inserito lo Stato tramite il fondo AER eroga all'azienda un contributo di 70,000 DKK (9,333 euro), dilazionato in 24 mesi.



LINK UTILI

<http://eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/denmark.aspx>

<http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Basic-Vocational-Education-and-Training-%28egu%29>

Svezia

di Alberto Cammarota, Serena Santagata, Francesco Seghezzi

L'introduzione dell'apprendistato come metodo per attuare l'alternanza scuola lavoro è molto recente nel sistema educativo svedese.

Questo non significa che comunque la Svezia non avesse sperimentato con successo alcune forme di alternanza scuola-lavoro, al contrario esistevano diversi programmi specifici che, senza stipulare un contratto, inserivano gli studenti negli ambienti lavorativi.

Inizialmente un modello simile fu introdotto come percorso opzionale attraverso il quale lo studente si dedicava alle materie relative all'artigianato nella scuola secondaria superiore, in seguito questo fu esteso anche alle scuole professionali indirizzate verso i servizi. Questi percorsi si basano principalmente sulla formazione in aula, che copre circa l'85% del monte-ore. I percorsi durano 3 anni, durante i quali gli studenti trascorrono 15 settimane in ambiente lavorativo, attraverso il cosiddetto *APU-Arbetsplatsforlagdutbildning*.

I contatti tra le aziende e la scuola sono di competenza degli enti educativi che devono crearsi autonomamente una rete di rapporti con la realtà produttiva locale interessata alla formazione dei giovani. L'Agenzia Nazionale per l'Educazione valuterà poi quali dei programmi attivati rispettino gli standard previsti.

Alcune tipologie di lavoro (per esempio l'idraulico o l'elettricista) richiedono una certificazione delle competenze: queste vengono acquisite mediante formazione regolata e definita, in ottica sussidiaria, anche attraverso lo statuto dell'apprendistato, dalle parti sociali. Un vero e proprio modello di alternanza scuola-lavoro attraverso il contratto di apprendistato è stato introdotto in Svezia soltanto a partire dall'anno scolastico 2011/12 quando è stato istituito il *Gymnasial Larlingsutbildning*, la cui sperimentazione era iniziata nel 2008. Questo sistema ha introdotto la possibilità di svolgere il percorso formativo per il 50% in aula e per il restante 50% nel luogo di lavoro.

Tale modello nasce dal tentativo di rispondere alle critiche spesso avanzate alle scuole di mestiere svedesi, accusate di essere poco professionalizzanti.

Attraverso questo nuovo sistema si delinea infatti un percorso di scuola secondaria che, pur mantenendo gli stessi obiettivi delle scuole professionali, si avvale in larga misura del metodo formativo dell'alternanza sul luogo di lavoro.

Per favorire il decollo di questo modello, e in chiave di aumento dell'occupazione giovanile il governo ha stanziato oltre 150 milioni di euro.

Ancora più recentemente, nel gennaio del 2014, è stato introdotto un nuovo modello di apprendistato, il *Yrkesintroduktionsanställning* (letteralmente impiego di introduzione alla professione).

Questa nuova tipologia di apprendistato si sorregge grazie alle integrazioni salariali predisposte per i datori di lavoro che vorranno assumere giovani apprendisti.

La componente formativa dovrà essere del 15% delle ore complessive e la retribuzione essere almeno il 75% di quella dell'inquadramento più basso del settore in questione.



DEFINIZIONE E TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Il concetto di apprendistato viene introdotto nell'ordinamento svedese per la prima volta nel marzo del 1997, ma solo ultimamente sono state introdotte norme applicative.

Tipologie di apprendistato:

- Apprendistato ginnasiale (*Gymnasial larlingsutbildning*): il progetto pilota è stato lanciato nel 2008 e dall'anno scolastico 2011/2012 è stato introdotto in tutti i programmi formativi come alternativa al percorso tradizionale.
- Apprendistato di introduzione (*Yrkesintroduktionsanställning*): è il nuovo modello di apprendistato introdotto nel 2014 e ancora in fase di sperimentazione nato da una contrattazione tra Governo e parti sociali durata tre anni. Secondo gli obiettivi del Governo esso dovrebbe supplire all'assenza di un sistema duale di formazione largamente sviluppato.



RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- *Employment Protection Act* (SFS no. 1982/80 ultima modifica del 12/05/2008);
- *Education Act* (SFS no. 2010/800 ultima modifica del 23/06/2010)

- *Annual Leave Act* (SFS no. 1977:480 ultima modifica del 19/06/2013);



SOGGETTI REGOLATORI

Stato (competenza del Ministero dell'istruzione e dell'Agenzia nazionale dell'istruzione). Le istituzioni regionali e territoriali hanno meri compiti esecutivi. Le Parti sociali hanno raggiunto alcuni accordi in materia di apprendistato per alcune tipologie di lavoro che richiedono una vera e propria certificazione dell'acquisizione delle competenze (come la professione dell'elettricista o dell'idraulico), regolando di fatto la materia.



COINVOLGIMENTO IMPRESE E PARTI SOCIALI

Sono istituite Commissioni Congiunte per la Formazione a livello territoriale, all'interno delle quali sono rappresentate le parti sociali, il Ministero dell'istruzione, l'Agenzia nazionale dell'istruzione. Tali Commissioni, divise per ambito settoriale e professionale, implementano, seguendo le prescrizioni aventi forza di legge dello Stato centrale, programmi di apprendistato complementari alla formazione scolastica.



RETRIBUZIONE

Retribuzione non sempre prevista e lasciata alla contrattazione tra impresa pubblica o privata ed individuo. Per il nuovo programma lanciato nel 2014, l'apprendista dovrà percepire almeno il 75% del salario minimo stabilito dai contratti collettivi di settore.



DURATA DEL PERCORSO

Fino ad un massimo di tre anni.



MONTE ORE FORMAZIONE

Per il *Gymnasial larlingsutbildning* la formazione è svolta per metà in impresa e per metà a scuola. Secondo la riforma del 2014, la componente formativa teorica dovrà essere almeno del 15% rispetto alle ore lavorate.



FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

Il finanziamento della Formazione è divisa ugualmente tra pubblico (attraverso i Fondi del Ministero dell'istruzione) e l'impresa pubblica o privata dove l'apprendista svolge la propria attività lavorativa. Spetta all'impresa anticipare i costi della formazione a carico dello Stato, che poi provvede a rimborsarli.



STANDARD FORMATIVI E CERTIFICAZIONE

È sempre lo Stato che tramite l'Agenzia nazionale dell'Istruzione stabilisce gli standard minimi, che sono poi implementati per ogni singolo apprendista dalla scuola/centro di formazione in accordo con l'impresa dove viene svolta attività lavorativa. Al termine del percorso, ed in base agli obiettivi formativi identificati in fase iniziale, è previsto il superamento di un esame pratico e teorico, al superamento del quale è rilasciato un certificato della formazione.



INCENTIVI PUBBLICI E PRIVATI

Le imprese che assumeranno apprendisti riceveranno annualmente 25,000 SEK (2,770 euro) per apprendista a copertura dei costi legati alla formazione.



LINK UTILI

<http://www.regeringen.se/sb/d/16737/a/227707>

NOTIZIE SUGLI AUTORI

Giulia Alessandri	ADAPT Research Fellow
Mesele Araya	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Alfonso Balsamo	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Francesca Brudaglio	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Umberto Buratti	Assegnista di Ricerca, Università di Bergamo, ADAPT Senior Research Fellow
Alberto Cammarota	ADAPT Junior Fellow
Simone Caroli	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Carmen Di Stani	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Alessandra Innesti	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Cristina Inversi	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Habtamu Legas	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Michele Loconsole	ADAPT Junior Fellow

Marco Menegotto	ADAPT Junior Fellow
Matteo Monetti	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Agnese Moriconi	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Francesco Nespoli	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Carlotta Piovesan	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Pietro Rizzi	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Meysam Salimi	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Serena Santagata	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Francesco Seghezzi	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Michele Tiraboschi	Professore ordinario di diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia – Direttore scientifico di ADAPT
Giulia Tenaglia	ADAPT Research Fellow
Giulia Tolve	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo
Monica Zanotto	Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro di ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

SOCI ADAPT

ABI	Confindustria	Fondazione studi consulenti del lavoro
Adecco Italia	Confindustria Bergamo	Fondirigenti
ADHR Group	Confindustria Verona	Gi Group
AgustaWestland	Confprofessioni	Gruppo Manutencoop
Aifos	CONSIGLIO REGIONALE VENETO – ANCL – ASSOCIAZ. NAZIONALE CONS. LAVORO	Ifoa
Ailog	Consorzio formazione&lavoro	IKEA Italia Retail
ANCC-Coop	Coopfond-Legacoop nazionale	INAIL
ANCE	Cremonini	Isfol
Angem	Dussmann Service	Italia lavoro
ANINSEI	Ebinter	KPMG
Anmil Onlus	Ebiter Taranto	LVH-APA
Associazione Industriali della Provincia di Vicenza	Electrolux Italia	Manpower
Assoimprenditori Alto Adige	Elior Ristorazione	Marelli motori
Assolavoro	Enel	MCL
Assosistema	Eni	Micron Technology
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Esselunga	Obiettivo lavoro
Chiesi Farmaceutici	Farindustria	Poste italiane
CIA	Federalberghi	Provincia di Verona
Cimolai	Federdistribuzione	Quanta
CISL	Federmeccanica	Randstad Italia
CISL FP	Fedit	Sodexo Italia
CNA	FILCA-CISL	Synergie Italia agenzia per il lavoro
CNA pensionati	Fincantieri	Telecom Italia
Coldiretti	FIPE	Trenkwalder
Confagricoltura	FISASCAT-CISL	UGL
Confartigianato	FLAEI-CISL	UIL
Confcommercio	Fondazione CRUI	Umana
Confcooperative		Unindustria Treviso
Confesercenti		Union Labor
Confimi Impresa		

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

