

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Apprendistato di alta formazione e ricerca: un quadro di sintesi

Matteo Colombo

Ricercatore – ADAPT

Giorgio Impellizzieri

*Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena*

Working Paper n. 3/2022

ABSTRACT

Il working paper ha l'obiettivo di restituire una visione sintetica ma completa sullo stato dell'arte dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in Italia. Introdotto nel 2003 dalla legge Biagi (d.lgs. n. 276/2003), successivamente riformato nel 2011 (d.lgs. n. 167/2011) e, da ultimo, nel 2015 nell'ambito del *Jobs Act* (d.lgs. n. 81/2015), l'apprendistato di c.d. terzo livello, pur non registrando numeri elevati, sollecita comunque l'interesse di quanti, tra operatori del mercato del lavoro e istituzioni formative, sono alla ricerca di metodi e strumenti per integrare il mondo della formazione e del lavoro. Questo contributo, dal distinto taglio pratico, è innanzitutto rivolto a coloro che intendano avvalersi, o perlomeno conoscere, l'istituto. A tal fine, sono ricostruite le fonti normative (legge nazionale, delibere regionali e contrattazione collettiva), passati in rassegna i principali rapporti istituzionali e indicate alcune *best practices*.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Pur con qualche oscillazione, il numero di apprendisti di alta formazione e ricerca non ha mai superato in maniera consistente il migliaio.
- I titoli di studio per il cui conseguimento è possibile attivare un contratto di apprendistato sono diversi. I più frequenti sono i master di I e II livello.
- La distribuzione territoriale dei contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca è molto disomogenea. Nel 2018 il 74,7% è in Piemonte; il 16% in Lombardia.
- Le Regioni svolgono un ruolo decisivo, innanzitutto per la definizione normativa degli standard formativi (durata, monte orario, ecc.). Quattro regioni non hanno ancora recepito la riforma del 2015.
- Ridotto l'intervento della contrattazione collettiva in materia. Meno di un terzo dei CCNL disciplina l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

IL MESSAGGIO

L'apprendistato di alta formazione e ricerca, per la natura del contratto, l'alternanza tra il tempo lavorativo e quello presso le istituzioni formative terziarie, il coinvolgimento di queste nella definizione dei percorsi e nello sviluppo delle competenze, rappresenta un eccellente leva per l'innovazione delle imprese e una solida transizione dal mondo formativo a quello professionale. Si colloca in un incrocio di competenze regolatorie e istituzionali, con normative, ruoli e compiti distribuiti tra regioni, parti sociali, aziende e istituzioni terziarie, ciascuna delle quali concorre alla realizzazione dell'apprendistato. I risultati migliori si registrano in particolare in quei territori in cui l'attore pubblico, in sinergia con le parti sociali e le università, impegna ingenti risorse economiche e sperimenta soluzioni legislative innovative.

Indice

1. Introduzione	4
2. I rapporti ISFOL-INAPP sull'apprendistato (2003-2021). Principali evidenze	4
3. La normativa regionale	8
4. La contrattazione collettiva.....	9
5. Appendice	11
5.1. Rapporti	11
5.2. Dati	11
5.3. Le discipline regionali	13
5.4. Università che prevedono l'attivazione di percorsi di apprendistato di alta formazione (selezione).....	15
5.5. Alcune sperimentazioni ed esperienze.....	15

1. Introduzione

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, allo svolgimento di attività di ricerca nel settore privato, nonché al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Introdotta in Italia con il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. legge Biagi), e successivamente riformata dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato) e dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (c.d. *Jobs Act*), l'istituto, salvo alcune eccezioni, non ha ancora trovato diffusione nel sistema formativo e nel tessuto produttivo italiano. Con meno di un migliaio di contratti attivati ogni anno, l'apprendistato di alta formazione e ricerca è praticamente assente nella transizione scuola-lavoro dei giovani, dove continuano ad essere preferiti tirocini extracurricolari dallo scarso valore formativo con tassi di permanenza decisamente bassi, a tacer del diffusissimo lavoro nero, inafferrabile nelle statistiche ma ben frequente nelle esperienze dei più giovani.

L'obiettivo del documento è quello di presentare e approfondire evoluzione e diffusione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, attraverso una rassegna dei rapporti che l'Inapp (ex Isfol) rilascia con cadenza (quasi) annuale e una mappatura della normativa regionale e della contrattazione collettiva intervenuta in materia.

2. I rapporti ISFOL-INAPP sull'apprendistato (2003-2021). Principali evidenze

Vengono di seguito presentate le principali evidenze riguardanti l'apprendistato di alta formazione e ricerca ottenute in esito ad un monitoraggio di tutti i rapporti ISFOL-INAPP dal 2003, consultabili su <http://www.fareapprendistato.it/report-istituzionali/>

L'apprendistato di alta formazione è stato introdotto dall'articolo 50 d.lgs. 276/2003. Denominato "contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione", e consentiva l'acquisizione di titoli secondari superiori, terziari, e dei titoli riconosciuti in esito ai percorsi IFTS (di cui all'articolo 69 della legge 144/1999). La sua regolazione era rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Le prime sperimentazioni di apprendistato di alta formazione avvengono in Piemonte, Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia. Poco tempo prima la Provincia di Trento, in seguito ad un accordo tra Agenzia del Lavoro della stessa Provincia, Associazione degli Industriali, Associazione degli Artigiani e delle Piccole Imprese e Università degli Studi di Trento, aveva avviato la sperimentazione di un percorso di apprendistato finalizzato al conseguimento di una laurea di primo livello in informatica.

Lo strumento comunque fatica ad attecchire. Nel 2007, quando il contesto normativo inizia a stabilizzarsi anche grazie ad interventi del Ministero del lavoro finalizzati a sciogliere alcuni dubbi interpretativi (circ. n. 40/2004 e circ. n. 2/2006), il numero di apprendisti raggiunge, anche grazie ad alcune intese raggiunte a livello locale e al PON 2005/06, le 880 unità (considerando il periodo 2003-2007). Nella maggior parte dei casi, questi percorsi sono finalizzati all'acquisizione di un master universitario.

Un nuovo intervento nella disciplina nazionale dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un titolo di alta formazione è stato operato dalla Legge n. 133/08, che ha sancito l'ampliamento ai dottorati di ricerca dei titoli di studio conseguibili e introdotto la possibilità di siglare convenzioni dirette tra datori di lavoro, Università e altre istituzioni formative per l'avvio di percorsi ex art. 50, in assenza di specifiche regolamentazioni regionali. Il numero ancora limitato di accordi o convenzioni impediva di rispondere in modo sistematico al pur crescente interesse manifestato da imprese e istituzioni formative nei confronti di questo istituto. Tanto nel 2009 quanto nel 2010 i numeri relativi ai giovani coinvolti nelle iniziative di apprendistato "alto" attivate dalle Regioni e Province Autonome segnalano una partecipazione assai limitata, circoscritti entro il centinaio di giovani per anno.

I numeri restano infatti contenuti fino alla riforma approvata nel 2011, il c.d. Testo Unico dell'Apprendistato. Il d.lgs. n.167/2011 ripropone l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50, d.lgs. 276/2003) rinominandolo come apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5, d.lgs. 167/2011). Alla nuova denominazione corrisponde un ventaglio di finalità più ampie:

- consente il conseguimento di un diploma o di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione, compreso il dottorato;
- permette di svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- consente l'assunzione per attività di ricerca.

Nel 2011 i numeri relativi ai giovani coinvolti nelle iniziative di apprendistato "alto" attivate dalle Regioni e dalla Province Autonome segnalano una partecipazione limitata, pari a circa duecento apprendisti. Una quota comunque risibile, rispetto al numero di apprendisti di tipo professionalizzante che invece vanno diffondendosi: poco meno dell'80% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato nello stesso anno è, infatti, del secondo tipo (o professionalizzante), mentre nel 2009 questa quota si fermava al 67,2%. I rapporti ISFOL fino al XIV ricomprendono in un'unica categoria ("Altro") l'apprendistato di primo e terzo livello (insieme agli apprendistati attivati ai sensi delle riforme precedenti, come ad es. il c.d. Pacchetto Treu): fino a quel momento si assiste quindi al crescente peso dell'apprendistato professionalizzante sul totale, senza però poter disporre di dati precisi riguardanti la diffusione dell'apprendistato di alta formazione. Nel 2011 il contratto di alta formazione e ricerca rimane ancora un fenomeno marginale, con 127 imprese che hanno attivato complessivamente 234 percorsi (pari allo 0,25% del totale dei rapporti di apprendistato).

Va segnalato che i tempi di ricezione da parte delle Regioni della nuova normativa sono stati più contenuti rispetto a quelli della legge Biagi: a dicembre 2014 tutte le Regioni

avevano recepito le varie finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in provvedimenti di ampia portata, e 17 amministrazioni avevano adottato una disciplina di dettaglio, attraverso accordi con le parti sociali e/o regolamentazioni che hanno introdotto elementi aggiuntivi rispetto al quadro nazionale, al fine di promuoverne l'attuazione.

È opportuno segnalare inoltre che a partire dalla fine del 2012 e nel corso del 2013, nell'ambito del Programma nazionale F1xO S&U - Formazione e Innovazione per l'Occupazione Scuola e Università, che ha messo a disposizione incentivi dedicati all'apprendistato di alta formazione, sono state ammesse al contributo 145 aziende, per altrettanti percorsi di apprendistato di terzo livello. Oltre a questi incentivi destinati alle imprese, numerose Regioni hanno approvato bandi destinati a supporto della progettazione e realizzazione dei percorsi, di cui sono state beneficiarie le istituzioni formative.

I percorsi più frequentati rimangono anche dopo l'approvazione del Testo Unico i master (I e II livello), a cui si aggiunge il dottorato. Nel 2013 si contavano 508 apprendisti iscritti/partecipanti ai corsi-percorsi attivi. Il recepimento relativamente rapido della disciplina nazionale a livello regionale, la sottoscrizione di intese specifiche e l'avvio di sperimentazioni (la più nota quella attuata da ENEL), la disponibilità di incentivi destinati sia ad imprese che a istituzioni formative favoriscono l'aumento del numero di apprendisti di alta formazione, che arrivano a coinvolgere 1182 giovani nel 2014 e 1242 nel 2015. Resta però confermata l'eterogeneità a livello territoriale e il ricorso a questo istituto per l'acquisizione, in particolare, di master o dottorati. Nel 2014, le Regioni più attive nell'offerta di percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca, con quote elevate di apprendisti in formazione, sono il Piemonte (49,5%), la Lombardia (28,3%) e l'Emilia-Romagna (14,8%). In particolare, il 52% degli apprendisti piemontesi frequenta un master di II livello (143), il 73,2% degli apprendisti lombardi partecipa a un master di I livello (106) e il 53,7% degli apprendisti emiliani frequenta un dottorato di ricerca (44).

Nel 2015 viene approvata una nuova riforma dell'apprendistato (la terza in 12 anni): il c.d. Jobs Act, che interviene sull'istituto agli articoli 41-47 e, in particolare, 45 del d.lgs. 81/2015. Contestualmente vengono approvati nuovi incentivi (con l'art. 32 del d.lgs. 150/2015) e una sperimentazione nazionale, limitati però all'apprendistato di primo livello. È lasciata alle Regioni la possibilità di prevedere ulteriori, specifici incentivi per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Viene fatta salva la possibilità di attivare percorsi di apprendistato di terzo livello anche in assenza di specifiche regolamentazioni regionali, grazie alla sottoscrizione di specifiche intese e nel rispetto del d.m. 12 ottobre 2015, che fissa degli standard formativi comuni a livello nazionale. Da quanto emerge da un'indagine svolta dall'Osservatorio Università-Imprese della Fondazione CRUI, nelle annualità 2014/15 e 2015/16, le Università, per progettare e realizzare percorsi di formazione in apprendistato di terzo livello, hanno fatto riferimento nel 49% dei casi alle discipline regionali, mentre nel 29% dei casi hanno stipulato apposite convenzioni.

L'ultimo rapporto INAPP fotografa l'attuale diffusione dell'apprendistato di alta formazione in Italia. Purtroppo, i dati a disposizione riguardano gli apprendisti coinvolti in attività formative programmate dalle Regioni, e quindi non rappresentano il totale degli apprendisti di terzo livello. Nel 2018, la distribuzione territoriale degli apprendisti in formazione continua ad evidenziare la loro presenza prevalentemente nel Nord, in particolare in Piemonte, dove si concentra il 74,7% (452 unità) del totale. Segue a notevole distanza la Lombardia, con un peso sul totale del 16% (97 unità). Dunque, in queste due Regioni è presente la quasi totalità (il 91%) degli apprendisti in formazione, mentre il resto si distribuisce tra cinque territori (Valle D'Aosta, Provincia Autonoma di Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana)

Per quanto riguarda la distribuzione degli apprendisti in formazione tra i diversi tipi di percorso loro dedicati, nel 2018 i master universitari presentano il maggior numero di iscritti, pari a 356 (+6,3% rispetto all'anno precedente), con un'incidenza sul totale del 60,4%, pur con quasi 4 punti in meno rispetto all'anno precedente. Seguono a notevole distanza i percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS), che tuttavia quasi raddoppiano il numero di apprendisti iscritti (da 51 a 112), giungendo ad una quota sul totale pari al 19%, circa 9 punti in più rispetto all'anno precedente. Valori notevolmente più bassi si rilevano nei percorsi finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca (rivolta alla realizzazione di specifici progetti aziendali) che coinvolgono in formazione 60 apprendisti, ovvero il 10,3% del totale, con circa due punti in meno rispetto all'anno precedente. La quota residuale si ripartisce tra i percorsi di dottorato, con un peso sul totale del 5,4%, 3 punti in meno rispetto al 2017, e quelli di laurea, con il 4,9%, 1 punto in meno rispetto al 2017.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è utilizzato maggiormente nei territori che hanno una tradizione nella realizzazione di percorsi duali tramite l'apprendistato o che hanno introdotto da tempo stage e tirocini nei programmi ordinari di istruzione terziaria, universitaria e postuniversitaria. Queste esperienze di apprendimento basato sul lavoro hanno favorito lo sviluppo di forme di cooperazione e rapporti di fiducia e corresponsabilità progettuale ed educativa tra istituzioni formative e imprese a livello locale, favorendo quindi un maggiore utilizzo dell'apprendistato di terzo livello duale.

Continuano invece a non essere implementati, o scarsamente diffusi, i percorsi formativi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio dell'AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica) e i percorsi che consentono di assolvere al periodo di praticantato necessario per l'ammissione all'esame di Stato, il cui superamento permette l'abilitazione all'esercizio delle professioni.

Le risorse messe a disposizione per la promozione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sono scarse. Nel 2018 Degli 81 milioni spesi dalle Regioni per l'apprendistato, solo 4.8 erano destinati a quello di terzo livello.

In sintesi, dalla lettura dei rapporti ISFOL-INAPP emerge come a seguito della legge Biagi del 2003 l'apprendistato di terzo livello si sia affermato solo grazie a limitate sperimentazioni e intese locali, senza mai raggiungere quote significative; che a seguito dell'approvazione del c.d. Testo Unico del 2011 la combinazione di incentivi a imprese e istituzioni formative e la relativamente rapida adozione di regolamentazioni regionali

ha permesso un leggero ma costante aumento del ricorso a questo istituto, almeno fino al 2015 a seguito dell'approvazione del c.d. Jobs Act.

Emerge altresì come l'apprendistato di alta formazione è stato utilizzato, in misura maggioritaria, per l'acquisizione di Master Universitari e, in misura più contenuta, di Dottorati di ricerca, mentre non si è mai davvero affermato nelle sue accezioni finalizzate all'acquisizione della Laurea o per attività di ricerca e praticantato.

Infine, si confermano forti squilibri territoriali, con la maggior parte degli apprendisti di terzo livello concentrati in poche regioni, prevalentemente nel Nord Italia.

3. La normativa regionale

Come si è potuto notare dalla sintesi realizzata al punto precedente, le Regioni risultano essere un attore decisivo per la regolazione dell'apprendistato, così come per il suo successo. Ad esse sono stati assegnati compiti riguardanti la disciplina dell'istituto, con particolare riferimento ai profili attinenti alla formazione, fin dalla legge Biagi del 2003; compiti poi confermati nel TU del 2011 e nel Jobs Act del 2015.

Gli elementi principali su cui la regolamentazione regionale insiste sono i seguenti:

- la durata massima dei percorsi
- le quote di formazione esterna (di responsabilità dell'istituzione formativa) e di formazione interna (di responsabilità del datore di lavoro) sul monte ore totale
- eventuali specifici requisiti riguardanti le istituzioni formative che è possibile coinvolgere (ad es. nel caso dell'apprendistato di ricerca) e i destinatari.

Attualmente, 17 Regioni hanno approvato una disciplina di recepimento della riforma del 2015. 4 Regioni non l'hanno ancora fatto e in esse (Liguria, Umbria, Valle d'Aosta, Sardegna) si fa quindi riferimento, ai fini dell'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, a quanto disposto dal d.m. 12 ottobre 2015.

Ovviamente, come è già stato ricordato al punto precedente, oltre all'approvazione di regolamentazioni specifiche le Regioni svolgono un ruolo centrale grazie all'approvazione di bandi e alla messa a disposizione di incentivi a favore dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. È l'esempio della Regione Piemonte dove questi fattori, uniti ad un fattivo coinvolgimento delle parti sociali e delle istituzioni formative presenti sul territorio, e ad un sapiente utilizzo delle risorse comunitarie, hanno permesso un ampio ricorso - almeno se paragonato alle performance delle altre regioni - all'apprendistato di terzo livello. Secondo i più recenti dati forniti da INAPP, tre quarti degli apprendisti di alta formazione e ricerca impegnati in percorsi formativi finanziati dalle regioni si trovano in Piemonte, come si è già avuto modo di evidenziare.

Si rinvia agli Allegati per il quadro completo delle norme regionali attualmente in vigore riguardanti l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

4. La contrattazione collettiva

Un ruolo decisivo nella regolazione dell'apprendistato è svolto dai sistemi di relazione industriali ai quali il legislatore, prima con il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, artt. 47-53 e il d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, poi con il vigente d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 41-47, delega la disciplina dell'istituto con un ampio rinvio alla contrattazione collettiva. In particolare, l'articolo 42, comma 5 prevede che la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fatto salvo quanto disposto a livello di disciplina generale e fermo il rispetto di alcuni principi generali (il divieto di retribuzione a cottimo, la presenza del tutor, la registrazione della formazione effettuata, ecc.).

I margini di intervento della contrattazione collettiva variano a seconda della tipologia di apprendistato: più estesi nell'apprendistato professionalizzante, più ristretti nell'apprendistato duale (nel quale è ricompreso l'apprendistato di alta formazione e ricerca). Con riguardo al primo la contrattazione collettiva determina i profili o qualificazioni professionali di destinazione dei percorsi formativi in apprendistato; la durata minima e massima del periodo di apprendistato; il monte orario e le modalità di erogazione della formazione; le competenze tecnico-professionali da acquisire; i livelli retributivi.

Con riferimento all'apprendistato duale e, in particolare, all'apprendistato di alta formazione e di ricerca *ex art. 45 del d. lgs. 81/2015*, la regolamentazione degli standard formativi e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome e l'intervento della contrattazione collettiva è previsto tuttalpiù per la determinazione della retribuzione dell'apprendista e di tutti gli altri elementi comuni a tutte le tipologie di apprendistato.

Allo stato dell'arte, secondo l'osservatorio www.fareApprendistato.it coordinato dai ricercatori della Scuola di ADAPT, soltanto un terzo dei CCNL maggiormente applicati disciplina l'apprendistato e tra questi, poco più della metà regola l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Nei casi in cui le parti sociali regolamentano l'istituto, le sezioni dedicate, sovente in allegati o in accordi separati, constano di (i) una valutazione di principio sul valore dell'apprendistato come leva per l'integrazione tra il sistema formativo e il lavoro; (ii) una clausola di rinvio alle norme sull'apprendistato professionalizzante per tutto quanto non oggetto di una specifica disciplina; (iii) le regole per la determinazione della retribuzione.

In linea di massima, i CCNL che intervengono in materia di apprendistato di terzo livello lo fa ricalcando quanto previsto dagli accordi interconfederali sono stati sottoscritti dopo il d. lgs. 81/2015:

- accordo interconfederale 18 maggio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil;
- accordo interconfederale 19 luglio 2016 tra Confservizi e Cgil, Cisl, Uil;
- accordo interconfederale 26 luglio 2016 tra Agc, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil;
- accordo interconfederale 19 novembre 2016 tra Confcommercio Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil;
- accordo interconfederale 21 novembre 2016 tra Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs;
- accordo interconfederale 22 dicembre 2016 tra Confapi, Cgil, Cisl e Uil;
- accordo interconfederale 1° febbraio 2018, Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e Cgil, Cisl, Uil.

Ad eccezione dell'accordo interconfederale nel settore dell'artigianato, tutti gli accordi interconfederali, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015 in materia di retribuzione delle ore di formazione interna ed esterna, inquadrano l'apprendista, anche ai fini retributivi, uno o due livelli sotto l'inquadramento di destinazione, a seconda della durata del percorso formativo.

L'accordo interconfederale dell'artigianato determina invece la retribuzione degli apprendisti secondo la regola della percentualizzazione (pari al 70% o 80% a seconda della durata del periodo formativo) della retribuzione tabellare prevista dal CCNL di riferimento. Questo accordo interconfederale, inoltre, fissa anche un periodo di prova pari a 90 giorni e richiama gli enti bilaterali regionali per misure di agevolazione, facilitazione e sostegno in favore delle imprese che assumono apprendisti nel sistema duale e degli stessi apprendisti; le parti convengono inoltre che Fondartigianato sostenga con apposite misure la formazione dei tutor e degli apprendisti.

5. Appendice

5.1. Rapporti

Rapporti ISFOL-INAPP sull'apprendistato

[ISFOL, VI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2003](#)

[ISFOL, VII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2004](#)

[ISFOL, VIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2004-05](#)

[ISFOL, IX Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2005-06](#)

[ISFOL, X Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2007-2008](#)

[ISFOL, XI Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2008-09](#)

[ISFOL, XII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2009-10](#)

[ISFOL, XIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2011](#)

[ISFOL, XIV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2012](#)

[ISFOL, XV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, 2015](#)

[ISFOL, INPS, Verso il sistema duale. XVI monitoraggio sull'apprendistato, 2017.](#)

[INAPP, Verso una ripresa dell'apprendistato. XVII Rapporto di monitoraggio, 2018](#)

[INAPP, L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio, 2019](#)

[INAPP, Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato. XIX Rapporto di monitoraggio, 2021](#)

Altri rapporti

[CRUI, Osservatorio Università Imprese – Rapporto 2018](#)

5.2. Dati

Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a. Valori assoluti. Anni 2016, 2017 e 2018

	2016	2017	2018
Piemonte	247	280	452
Valle D'Aosta	0	3	4
Lombardia	225	136	97
P.a. Bolzano	15	9	10
Friuli-Venezia Giulia	4	13	11
Liguria	1	0	0
Emilia-Romagna	48	15	15

Toscana	144	24	16
Marche	9	0	0
Lazio	0	64	0
Puglia	7	0	0
Sardegna	0	2	0
Totale	700	546	605

Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a., per tipo di percorso. Valori Assoluti e composizione %. Anni 2016, 2017 e 2018

Tipo di percorso	Valori Assoluti			Composizione percentuale		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Master	383	335	356	55,1	64,1	60,4
Diploma ITS	16	51	112	2,3	9,8	19
Ricerca	11	63	60	1,6	12,1	10,3
Dottorato di Ricerca	103	44	32	14,8	8,4	5,4
Laurea	182	29	29	26,2	5,6	4,9
Totale	695	522	589	100	100	100

Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato di III livello per ripartizione geografica, classe di età e sesso. Valori assoluti. 2018

Ripartizione geografica	
Nord Ovest	545
Nord Est	144
Centro	99
Mezzogiorno	171
Classe di età	
Minori	13
Da 19 a 24	212
Da 25 a 29	582

30 e oltre	153
Sesso	
Maschi	606
Femmine	354
Totale	960

Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato di III livello per attività economica. Valori assoluti. 2018

Attività economica	2018
Metalmeccanica	157
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	200
Costruzioni	32
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione auto e moto	72
Servizi di alloggio e ristorazione	34
Attività profess. e servizi di supporto alle imprese	157
Servizi sociali e alla persona	130
Altre attività di servizi	156
Altre attività	24
Totale	960

5.3. Le discipline regionali

Regione	Disciplina dedicata all'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca
Abruzzo	D.G.R. 867 2016 – Linee Guida per la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato – D.Lgs. 81/2015
Basilicata	D.G.R. 431 2016 – Recepimento e adeguamento della disciplina regionale in materia di apprendistato – Disciplina dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, ai sensi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Calabria	D.G.R. 213 2016 – Proposta di recepimento del D.lgs. 81/2015 e del Decreto Interministeriale sugli standard formativi dell'apprendistato del 12 ottobre

	2015
Campania	D.G.R. 522 2016 – Approvazione linee guida in materia di formazione per il lavoro: disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 e del D.M. 12 ottobre
Emilia-Romagna	D.G.R. 963 2016 – Disciplina di attuazione dell'apprendistato ai sensi del D.lgs 81/2015 e del decreto interministeriale 12/10/2015
Friuli-Venezia Giulia	D.G.R. 467 2016 – D.lgs. 81/2015 – Promozione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca – Approvazione schema d'intesa Parti sociali e Istituzioni formative
Lazio	D.G.R. 123 2017 – Approvazione del regolamento regionale recante “Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato”
Liguria	Non recepisce il D.Lgs. 81/2015
Lombardia	D.G.R. 4676 2015 – Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato
Marche	D.G.R. 1044 2016 – Approvazione schema di accordo tra Regione Marche e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro le università, Fondazioni ITS e l'Ufficio scolastico Regionale per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca secondo le disposizioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015 e del Decreto Interministeriale del 12/10/2015
Molise	D.G.R. 294/2021 – Recepimento del Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015 e degli accordi in conferenza stato-regioni e in conferenza delle regioni e delle pp.aa.
P.A. Bolzano	L.P. 12 2012 e ss.mm.ii. – Ordinamento dell'apprendistato (riformato nel 2016)
P. A. Trento	D.G.P. 1391 2016 – Adozione degli obiettivi generali per l'apprendistato volto al conseguimento dei titoli di studio e degli standard formativi di cui agli articoli 43 e 45 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 e dell'articolo 30 della Legge provinciale 20 giugno 2016, n. 10
Piemonte	D.G.R. 8-2309/2020 “Apprendistato – Disciplina degli standard formativi, criteri generali per la realizzazione dei percorsi e aspetti contrattuali”
Puglia	D.G.R. 2433 2018 – Linee Guida sull'apprendistato ai sensi dell'art. 9 della Legge regionale 19 giugno 2018, n. 26 “Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di Bottega scuola”
Sardegna	Non recepisce il D.Lgs. 81/2015
Sicilia	D. Interassessorale 3082 2016 – Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato
Toscana	D.G.R. 1408 2016 – Modalità operative per la realizzazione dei percorsi in

	apprendistato nel Sistema Duale di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81
Umbria	Non recepisce il D.Lgs. 81/2015
Valle D'Aosta	Non recepisce il D.Lgs. 81/2015
Veneto	D.G.R. 1050 2016 – Ratifica degli Accordi tra Regione del Veneto, Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto e Parti sociali per la disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato ai sensi degli artt. 43 e 45 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e del Decreto interministeriale 12/10/2015

5.4. Università che prevedono l'attivazione di percorsi di apprendistato di alta formazione (selezione)

- [Università di Bergamo](#)
- [Università di Padova](#)
- [Università di Torino](#)
- [Università di Pisa](#)
- [Università di Cagliari](#)
- [Università di Roma La Sapienza](#)
- [Università di Siena](#)
- [Università di Verona](#)
- [Università di Venezia](#)
- [Università di Roma Tre](#)
- [Università di Milano Bicocca](#)
- [Università di Trieste](#)

5.5. Alcune sperimentazioni ed esperienze

2007 – Bolzano

Con Assoimprenditori Alto Adige, Libera Università di Bolzano e Politecnico di Torino la Provincia autonoma di Bolzano ha implementato il modello sperimentale denominato “studenti in attività” rivolto ai corsi di laurea di primo livello in “Ingegneria Logistica e della Produzione” ed “Informatica applicata”. Tale modello, entrato a regime nell'anno accademico 2007/2008, permetteva ai diplomati di età inferiore ai 29 anni di intraprendere un percorso misto di studio universitario (laurea di I° livello) e lavoro in azienda. Accanto ai corsi “tradizionali” (frequenza a tempo pieno del corso e prova finale), erano previsti corsi a distanza, che comprendevano lo sviluppo di progetti di lavoro in azienda seguiti da una regolare prova d'esame. Mediamente, sui 4 anni, lo studente doveva essere in attività presso l'Università nella misura del 50%. L'apprendista percepiva una retribuzione mensile lorda (13 mensilità annue) pari a 600 euro il primo anno, 700 euro il secondo, 800 euro il terzo, per 3 dei 4 anni di durata del

percorso di laurea. Dall'avvio del progetto (2003) sono 53 i giovani laureati. A ottobre 2012 risultano assunti con contratto di apprendistato 12 studenti.

2011 – Telecom

Il Gruppo Telecom Italia ha siglato a marzo 2011 un'intesa con le organizzazioni sindacali per avviare un progetto sperimentale di alto apprendistato, denominato "The Day Before", in convenzione con le facoltà di Ingegneria degli atenei della regione Sicilia, Campania e Calabria. La sperimentazione, che vede coinvolti 200 laureandi selezionati tra gli iscritti al corso di laurea magistrale o specialistica non oltre il primo anno di laurea fuori corso e a cui manchino non più di 60 crediti formativi universitari, è terminato il 31 Dicembre 2012. Tra gli apprendisti che hanno concluso il percorso di formazione sono state selezionate almeno 50 risorse da assumere a tempo indeterminato in una delle aziende del gruppo a decorrere dal 1° Gennaio 2013.

Successivamente, è stato siglato un nuovo accordo per l'avvio di 200 contratti di apprendistato di alta formazione per attività connesse allo sviluppo di nuove tecnologie per la banda ultra-larga (NGE e LTE). Gli atenei coinvolti saranno quelli di Torino, Milano, Genova, Bologna, Venezia, Roma, Napoli, Bari e Catania. Gli apprendisti coinvolti, laureandi all'ultimo anno delle facoltà di Ingegneria ed Economia, hanno terminato il percorso il 31 Dicembre 2013.

2013 – Assolombarda

Obiettivo dell'Accordo sottoscritto il 14 maggio 2013 da Assolombarda con le Associazioni territoriali di rappresentanza dei lavoratori, Cgil, Cisl e Uil è la promozione presso le imprese, le Università, gli istituti tecnici superiori e i centri di ricerca delle opportunità offerte dal contratto di apprendistato di ricerca.

All'interno dell'accordo viene però precisato che le indicazioni rivestono carattere di cedevolezza rispetto a quanto eventualmente disposto dai CCNL di categoria. La Commissione tecnica paritetica (Costituita in base all'Accordo sottoscritto da Assolombarda, Cgil, Cisl, Uil, del 18 dicembre 2001), sarebbe stata chiamata ad individuare i percorsi per attivare convenzioni, condividere i progetti proposti dalle imprese in collaborazione con gli enti di ricerca e seguire l'attuazione della sperimentazione, coì da favorire il trasferimento dei risultati raggiunti alle parti firmatarie, nonché alla contrattazione di primo livello per la messa a regime dell'istituto.

2014 – ENEL

In attuazione del D.l 104/2013, convertito in legge n. 128/2013, nell'anno scolastico 2014-2015 è stato portato avanti un programma sperimentale rivolto agli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado con contratto di apprendistato di alta formazione previsto dal D.Lgs 167/2011 per il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado.

2016 – Telethon e Università Roma Tre

È stato sottoscritto il Protocollo d'intesa tra Regione Lazio, Università Roma Tre e Fondazione Telethon per l'attivazione di contratti di apprendistato ai sensi del d.lgs. n.

81/2015, finalizzati sia al conseguimento di master universitari inclusi nell'offerta didattica-formativa dell'Ateneo, sia alla realizzazione di attività di ricerca in collaborazione tra la Fondazione Telethon e l'Università Roma Tre. Eventi promozionali in questa Regione erano già stati realizzati, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, con le Università, le Fondazioni ITS e l'Ordine dei consulenti del lavoro.

2016 – I bandi di Regione Piemonte

Regione Piemonte ha promosso una serie di bandi denominati “Piattaforma Fabbrica Intelligente”, che si basa sull'integrazione tra le politiche a supporto dello sviluppo del sistema produttivo regionale (finanziate dal FESR) e le politiche per la formazione delle risorse umane (finanziate dal FSE) destinate alla crescita di profili professionali a elevata qualificazione, utilmente impiegabili nelle attività di ricerca, sviluppo e innovazione. Sostanzialmente si prevede che imprese piemontesi che accedono ad incentivi per l'acquisto di tecnologie innovative, contestualmente assumano (e formino) un apprendista di alta formazione e ricerca.

2020 – La nuova disciplina di Regione Piemonte per una filiera dell'apprendistato

Con D.G.R. n. 8-2309/2020 Regione Piemonte ha introdotto una nuova disciplina regionale dell'apprendistato. Un obiettivo, tra gli altri, è quello di realizzare un'organicità del sistema di apprendistato duale, al fine di consentire il conseguimento di titoli di studio di livello superiore, al termine del percorso formativo di apprendistato di I livello è ammessa la trasformazione del contratto in un contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca. Conseguito il titolo di alta formazione e ricerca è altresì possibile sottoscrivere un altro contratto di apprendistato finalizzato ad un altro titolo di studio terziario.

2021 – Accordo quadro ENEL per l'apprendistato di alta formazione

Un accordo integrativa che ha per oggetto la regolamentazione di uno specifico percorso per giovani con titolo di studio ITS e lauree triennali nell'apprendistato professionalizzante e dell'apprendistato di alta formazione per il conseguimento di titoli di studio di istruzione terziaria. Sono individuati in particolare sei profili formativi ulteriori rispetto a quelli delineati dal CCNL Elettricità ed è dettagliata la regolazione dei rapporti di lavoro di apprendistato, con un trattamento di miglior favore degli apprendisti con riguardo alla retribuzione della formazione “interna” e con alcune specificazioni in materia di licenziamento per mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.