



Università degli Studi di Firenze

Facoltà di Scienze della Formazione
Corso di laurea specialistica in Scienze dell'Educazione degli Adulti
e della Formazione Continua

**La formazione nel contratto di
apprendistato,
l'esperienza toscana**

Relatore:

Professore Paolo Federighi

Correlatore:

Professore Paolo Benesperi

Tesi di laurea di
Roberta Pasquini

Anno Accademico 2006/2007

Indice

Introduzione	pag. 5
Capitolo 1	
Che cosa è il Contratto di Apprendistato	
1.1 Definizione	pag. 7
1.2 Contenuto del Contratto	pag. 9
1.3 Diplomati	pag. 13
1.4 Limiti di Età	pag. 14
1.5 Durata	pag. 14
1.6 Assunzione	pag. 15
1.6.1 Limiti all'assunzione	pag. 17
1.7 Periodo di Prova	pag. 17
1.8 Obblighi	pag. 18
1.8.1 Obblighi del datore di lavoro	pag. 18
1.8.2 Obblighi dell'apprendista	pag. 19
1.9 Formazione Professionale	pag. 20
1.10 Corsi Complementari	pag. 23
1.11 Attribuzione della Qualifica Professionale	pag. 25
1.12 Orario di Lavoro	pag. 26
1.12.1 Prestazioni orarie vietate	pag. 27
1.13 Retribuzione	pag. 28
1.13.1 Misura	pag. 28
1.13.2 Obblighi di registrazione	pag. 29
1.14 Estinzione del Rapporto	pag. 29
1.14.1 Recesso durante il rapporto	pag. 30
1.14.2 Divieti di licenziamento	pag. 30
1.15 Assistenza e Previdenza Sociale	pag. 31
1.16 Contributi Previdenziali	pag. 32

1.16.1 Imprese non artigiane	pag. 32
1.16.2 Imprese artigiane	pag. 33
1.16.3 Apprendisti confermati in servizio	pag. 33

Capitolo 2

La formazione nel contratto di apprendistato prevista nella legge 196/97

2.1 Le radici dell'apprendistato	pag. 35
2.1.1 In Italia	pag. 37
2.2 La legge Treu	pag. 40
2.3 L'art. 16	pag. 44
2.3.1 Definizione	pag. 44
2.3.2 Limiti di età	pag. 45
2.3.3 Durata	pag. 45
2.3.4 Assunzione	pag. 46
2.3.5 Retribuzione	pag. 46
2.3.6 Formazione sul luogo di lavoro	pag. 46
2.3.7 Formazione esterna	pag. 47
2.3.8 I centri per l'impiego	pag. 50
2.4 La costruzione del sistema	pag. 51
2.4.1 Arca di Noè	pag. 52
2.5 Monitoraggio in Toscana	pag. 54
2.5.1 La sperimentazione "Piano per l'apprendistato 2000"	pag. 54
2.5.2 Il sistema IDOL	pag. 88
2.6 Il passaggio dalla legge Treu alla legge Biagi	pag. 88

Capitolo 3

La situazione toscana successiva alla Legge Biagi

3.1 Il quadro nazionale nel contesto europeo	pag. 93
3.1.1 La strategia di Lisbona	pag. 93
3.2 L'applicazione della legge Biagi in Toscana	pag. 96

3.2.1 Apprendistato per il diritto-dovere	pag. 96
3.2.2 Apprendistato professionalizzante	pag. 98
3.2.3 Apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio o per l'alta qualificazione	pag. 101
3.3 L'applicazione della Legge Biagi in Toscana	pag. 101
3.4 Il piano di indirizzo generale integrato 2006-2010	pag. 109
3.4.1 La situazione lavorativa	pag. 109
3.4.2 Istruzione e formazione	pag. 112
3.4.3 L'importanza dell'apprendimento lungo l'arco della vita	pag. 113
3.4.4 Costruzione di percorsi di sviluppo	pag. 117
3.4.5 Diritto - dovere all'istruzione e formazione	pag. 118
3.4.6 L'apprendistato professionalizzante	pag. 121
3.4.7 Percorsi di alta formazione nell'ambito dell'apprendistato	pag. 128
3.4.8 Diritto all'educazione, istruzione, e formazione	orientamento pag. 129
3.5 TRIO	pag. 130
3.6 Web Learning Point per l'apprendistato	pag. 133
Conclusione	pag. 136
Bibliografia	pag. 138
Sitografia	pag. 142
Leggi, decreti e circolari	pag. 146

Introduzione

Con questo volume ho cercato di analizzare nel dettaglio il contratto di apprendistato e soprattutto la formazione che prevede.

La scelta di questa tematica è dovuta alle mie passate esperienze di lavoro nella formazione proprio con gli apprendisti che ha suscitato lo stimolo a saperne di più, soprattutto per conoscere le sue origini e il suo stato attuale.

Ho quindi ripercorso le tappe più salienti del contratto focalizzando la mia attenzione sull'aspetto formativo.

Il primo capitolo è completamente incentrato sulla legge Biagi (legge 30/2003) entrando nel dettaglio delle tre diverse tipologie contrattuali (espletamento del diritto - dovere di istruzione e formazione professionale, professionalizzante, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione) per quanto riguarda ad esempio, i contenuti del contratto, l'età degli apprendisti, i loro obblighi e gli obblighi del datore di lavoro, le retribuzioni ma soprattutto la formazione professionale e i corsi complementari.

Nel secondo capitolo invece faccio un passo indietro ricercando le origini storiche del contratto, partendo dalla nascita del rapporto di lavoro ai tempi dei greci nelle arti e dei mestieri dove esisteva un rapporto di reciprocità tra

giovane e maestro. Ma il fulcro di questo capitolo riguarda la situazione in Italia, e poi in Toscana in relazione alla precedente legge Treu (legge 196/97), che con l'art. 16 si occupa in particolare di delineare il nuovo apprendistato come strumento di conciliazione tra formazione teorica (*off the job*) con quella pratica (*on the job*), con lo scopo di ottenere più occupazione e più qualificata. Anche qui, oltre a delineare il quadro generale della modalità di assunzione, delle retribuzioni, degli obblighi di lavoratori e datori, di nuovo lascio ampio spazio alla formazione sul luogo di lavoro e alla formazione esterna, riportando anche esempi di sperimentazioni in Toscana.

Il terzo capitolo, infine tratta la situazione dell'apprendistato successivamente alla legge Biagi, per cui la sua applicazione in Italia e poi in Toscana. Per quanto riguarda la Toscana riveste una grande importanza il Piano di Indirizzo Generale Integrato 2006 – 2010 (PIGI) che fornisce un quadro generale della regione in materia di istruzione, formazione, orientamento e lavoro e lascia spazio anche alla formazione a distanza attraverso la piattaforma TRIO e i *web learning point*. L'importanza di questo piano sta anche nel fatto che non solo fa un'analisi critica della situazione Toscana attuale, ma soprattutto pone degli obiettivi che la Regione deve raggiungere affinché sia in grado di assicurare a tutti il diritto all'accesso all'educazione, all'istruzione scolastica e universitaria, all'orientamento, alla formazione ed ai Servizi per il lavoro, intervenendo sui diversi fattori che possono liberare la domanda individuale quali il tempo, la disponibilità economica, la distanza dall'offerta dei singoli cittadini.

Capitolo 1

Il contratto di Apprendistato con la Legge Biagi

1.1 Definizione

Il concetto di apprendista si può ricavare già dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. Si intende un lavoratore che, assunto alle dipendenze di un imprenditore riceve un insegnamento teorico-pratico tale da fargli conseguire la capacità tecnica per diventare un “lavoratore qualificato” utilizzando la sua opera nell’impresa stessa.

L’art.16 della legge 196/1997 (nota come “Pacchetto Treu”) ne ha apportato delle modifiche abbastanza significative per favorire l’occupazione giovanile, intervenendo principalmente sul campo di applicazione, sull’età del lavoratore e sulla durata dell’apprendistato e ha innovato anche ciò che riguarda l’obbligo formativo estendendolo anche all’esterno dell’impresa al fine di poter godere di benefici contributivi.

Segue poi la legge 30/2003 (nota come “legge Biagi”), che con il relativo D.Lgs. 276/2003, art. 47, ha infine riordinato la materia dell’apprendistato (i cui profili applicativi sono stati successivamente affrontati dalla circ. Min. lav. 14 ottobre 2004, n. 40).

Il nuovo quadro legislativo, pertanto, risulta articolato in tre diverse tipologie contrattuali:

1. contratto di apprendistato per *l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione professionale*, finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale che preveda l'acquisizione di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro. Questo tipo di apprendistato è previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica che integra l'obbligo formativo. Infatti si traduce nel diritto-dovere di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni di età. È quindi presente un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore e l'attività oggetto del contratto.
2. contratto di apprendistato *professionalizzante*, finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro, intesa come acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Non viene perseguita l'acquisizione del titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale, ma si verifica l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato. L'operatività di questo tipo di apprendistato è regolata dalle Regioni e dalle parti sociali.
3. contratto di apprendistato per *l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*, finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, integrando la formazione pratica in azienda con la formazione secondaria, universitaria, di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

Per quanto riguarda il campo di applicazione per tutte e tre le tipologie di apprendistato è possibile assumere giovani in qualunque settore operativo.

L'apprendistato non deve essere confuso con l'addestramento professionale. Quest'ultimo non rientra nel campo del lavoro subordinato in quanto, pur essendo presente nell'uno e nell'altro una prestazione di attività fisica o intellettuale da parte dell'apprendista o dell'allievo, nell'addestramento professionale l'unico oggetto del contratto è l'insegnamento impartito (o fatto impartire) dall'imprenditore ai fini della formazione professionale dell'allievo e la prestazione di attività da parte di quest'ultimo, richiesta solo perché siano acquisite le nozioni pratiche necessarie alla formazione, è estranea al contratto e perciò non è in rapporto con l'addestramento, né con l'eventuale indennità mensile o giornaliera, non sussiste una competenza funzionale del giudice del lavoro. Nel rapporto di apprendistato, invece, la causa giuridica è complessa essendovi, accanto all'obbligo dell'imprenditore di impartire (o far impartire) all'apprendista l'insegnamento, quello, da parte di quest'ultimo, di una prestazione lavorativa che è utilizzata dall'impresa¹.

1.2 Contenuto del Contratto

È necessario dire prima di tutto che il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve indicare la prestazione lavorativa oggetto del contratto, il piano formativo individuale e la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale. Nel contratto deve essere specificata la qualifica professionale.

¹ Franco Meroni, Angelo Motta, *Manuale di consulenza del lavoro 2005*, il Sole 24 ore, Milano, 2005

Il compenso dell'apprendista non deve essere stabilito secondo tariffe di cottimo.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato e gli è vietato recedere dal contratto in assenza di giusta causa o giustificato motivo.

Deve essere inoltre previsto un monte ore di formazione, esterna e interna all'azienda.

1. Nel contratto per *l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione* non è stabilito un tetto massimo di ore, anche se deve essere adeguato al conseguimento della qualifica professionale (in funzione di quanto stabilito dagli standard minimi formativi previsti dalla legge 53/2003).
2. Nell'apprendistato *professionalizzante* invece è previsto un monte ore annuo di 120 ore, effettuabili anche in azienda o con modalità di formazione a distanza e le modalità di erogazione della formazione aziendale devono essere erogate secondo gli standard generali fissati dalle regioni competenti. Il contratto deve inoltre garantire la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenza adeguate e indicare la registrazione della formazione nel libretto formativo. In applicazione del contratto collettivo nazionale del lavoro, durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante.
3. Invece l'apprendistato per *l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione* presuppone moduli di formazione ad hoc, tra loro liberamente combinabili.

È competenza delle regioni, mediante accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali più rappresentative e anche con le Università e le altre istituzioni formative, definire i programmi di formazione specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio, sotto la guida di un

tutor aziendale e di un tutor formativo nominato dall'università o dall'Istituto formativo.

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Nella tabella che segue sono indicati gli estremi dei principali provvedimenti adottati dalle Regioni Lombardia, Toscana e Puglia come rappresentanze delle Regioni del Nord, Centro e Sud Italia².

Lombardia	Provvedimenti emanati	Tipologia apprendistato
	Protocollo d'intesa 3 novembre 2004 con il Ministero del lavoro	Alto apprendistato
	Protocollo d'intesa 10 gennaio 2005	Apprendistato professionalizzante per il terziario, distribuzione e servizi

² Le tabelle sono tratte da "Franco Meroni, Angelo Motta, *Manuale di consulenza del lavoro 2005*, il Sole 24 ore, Milano, 2005"

Toscana	Provvedimenti emanati	Tipologia apprendistato
	Delibera Giunta regionale 13 dicembre 2004, n. 1272	Alto apprendistato
	Giunta regionale delibera 21 marzo 2005, n. 427	Apprendistato professionalizzante
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ legge 1° febbraio 2005, n.20 (modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 – testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro – in materia di occupazione e mercato del lavoro. ✓ Decreto Giunta regionale 2 febbraio 2005, n. 22/R (modifiche del regolamento di attuazione della legge n. 32/2002) 	Tutte e tre le tipologie

Puglia	Provvedimenti emanati	Tipologia apprendistato
	Delibera Giunta regionale 2 marzo 2005, n. 184	Apprendistato professionalizzante

- Il piano formativo individuale

Il documento che indica il percorso formativo dell'apprendista è il piano formativo individuale, che deve essere allegato al contratto di apprendistato pena la nullità del contratto stesso.

Nel piano formativo vanno indicati (in base al bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato), il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista e la ripartizione di impegno tra formazione aziendale e extra aziendale. Il piano deve essere coerente con i profili formativi individuati dalle regioni e dalle province autonome.

Vista la difficoltà di prevedere dei percorsi formativi precisi, in particolar modo nei contratti di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale è seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'aiuto di un tutor.

I servizi per l'impiego svolgono attività di assistenza all'impresa e all'apprendista per la redazione dei piani formativi individuali³.

1.3 Diplomati

Per quanto riguarda chi già possiede un titolo di studio c'è da dire che in linea di principio il rapporto di lavoro di apprendistato è compatibile con tale possesso. Quando però il titolo di studio è un diploma o un attestato di qualifica conseguito presso un istituto professionale, il rapporto di lavoro non può definirsi di apprendistato in quanto la qualifica attestata dal diploma presuppone che ci sia già stata

³ Legge 53/2003 in materia di istruzione e formazione professionale

l'acquisizione di nozioni tecnico-pratiche e culturali che rendono superfluo l'addestramento pratico e l'insegnamento pratico proprio del tirocinio.

1.4 Limiti di età

I limiti di età nell'apprendistato sono differenziati in base alle diverse tipologie contrattuali, per cui:

1. nell'apprendistato per *l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione* possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani che abbiano compiuto quindici anni;
2. *nell'apprendistato professionalizzante* possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni e a partire da diciassette anni se si tratta di soggetti in possesso di una qualifica professionale (conseguita ai sensi della legge 53/2003);
3. *nell'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio a livello secondario, universitario e di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore*, come per nel precedente, possono essere assunti in tutti i settori di attività i giovani compresi tra i diciotto e i ventinove anni e a partire da diciassette anni se si tratta di soggetti in possesso di una qualifica professionale (conseguita ai sensi della legge 53/2003).

1.5 Durata

Anche la durata del contratto di apprendistato è differenziata in base alle diverse tipologie contrattuali.

1. Nell'apprendistato per *l'espletamento del diritto-dovere di istruzione* la durata non può essere superiore ai tre anni, ed è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati.
2. Nell'apprendistato *professionalizzante* la determinazione della durata del contratto è definita dalla contrattazione collettiva secondo la qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non può essere inferiore a due anni e superiore a sei.
3. Nell'apprendistato per *l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione* la durata del contratto è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I periodi prestati presso precedenti datori di lavoro sono considerati utili per determinare il limite massimo di tirocinio purchè non siano separati da interruzioni superiori a un anno e si riferiscono alla stessa attività.

Sono da escludere invece dalla durata dell'apprendistato i periodi di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità fruiti dalle apprendiste, e anche i periodi di assenza di notevole durata e comunque superiori al mese, come ad esempio la malattia, l'infortunio o il richiamo alle armi.

1.6 Assunzione

Per procedere all'assunzione dell'apprendista, il datore di lavoro deve dare la comunicazione contestuale al Centro per l'impiego. Prima di essere assunti, gli apprendisti devono essere sottoposti alla visita sanitaria⁴ per l'accertamento delle loro idoneità al lavoro per il quale devono essere assunti.

⁴ prescritta dall'art. 4 della legge 19 gennaio 1955, n. 25

Questa va richiesta presso l'autorità sanitaria locale. Nel caso in cui si concludesse con un giudizio di non idoneità temporanea al mestiere prescelto è necessaria un'ulteriore visita senza nessuna trascrizione sul libretto individuale di lavoro.

Se l'attività è soggetta a sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. 626/1994 sono necessari due accertamenti sanitari per appurare l'idoneità alla specifica mansione alla quale viene adibito il lavoratore. La sovrapposizione delle visite è solo apparente perché in realtà la prima (legge 25/1955) ha carattere generico rispetto al lavoro per il quale l'apprendista viene assunto, mentre la seconda (D.Lgs. 626/1994) riguarda tutti quegli accertamenti clinici e biologici mirati alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore in relazione ai rischi specifici presenti nell'azienda che risultano dal documento di valutazione dei rischi. Mentre la legge 19 gennaio 1955, n. 25 fa gravare le incombenze in capo al datore di lavoro, finalizzate all'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista, il decreto del Ministro del lavoro 7 ottobre 1999 in attuazione dell'art. 16, c.2, legge 196/1997 disciplina gli obblighi di comunicazione in capo al datore stesso, una volta instaurato il rapporto, e finalizzati all'ottenimento delle agevolazioni contributive derivanti dall'adempimento degli obblighi formativi esterni all'azienda.

In particolare il datore di lavoro deve comunicare all'amministrazione regionale competente, entro 30 giorni dalla data di instaurazione del rapporto, la data di assunzione dell'apprendista e la nomina del relativo tutore. La comunicazione può avvenire anche tramite i consulenti del lavoro, delle associazioni sindacali dei datori di lavoro alle quali le imprese abbiano aderito.

Spetta poi alle regioni determinare le modalità concrete della comunicazione, che dovrà contenere in ogni caso:

- i dati identificativi del datore di lavoro;
- il settore di attività;

- la specifica (se si tratta di impresa artigiana);
- i dati identificativi dell'apprendista e il titolo di studio posseduto;
- i dati relativi al tipo di rapporto di lavoro;
- i dati del tutor aziendale.

1.6.1 Limiti all'assunzione

Per tutti e tre i tipi di apprendistato il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non deve superare il 100% delle maestranze specializzate e di quelle qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Da questa limitazione sono però escluse le imprese artigiane.

Solo una normativa regionale, (eventualmente con il rinvio agli enti bilaterali) può reintrodurre una diversa procedura autorizzativa.

Non potranno inoltre essere considerate legittime le norme dei contratti collettivi che subordinino le condizioni non espressamente previste dal legislatore⁵.

1.7 Periodo di prova

La legge prevede il periodo di prova, che non può superare la durata di due mesi, dopodiché l'assunzione diverrà definitiva.

⁵ Franco Meroni, Angelo Motta, *Manuale di consulenza del lavoro 2005*, il Sole 24 ore, Milano, 2005

I contratti collettivi possono consentire l'esonero parziale o totale del periodo di prova per quegli apprendisti che hanno precedentemente frequentato con profitto corsi professionali. Se previsto dal contratto collettivo il periodo di prova può rinnovarsi, purchè non superi la durata di due mesi.

1.8 Obblighi

1.8.1 Obblighi del datore di lavoro

I doveri dell'imprenditore sono contenuti nell'art. 11 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e consistono nei seguenti obblighi:

- impartire o far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- collaborare con gli Enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativi all'addestramento pratico;
- osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né a quelle ad incentivo, se non per il tempo strettamente necessario per l'addestramento e previa comunicazione;
- accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento

complementare e di vigilare perché l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza;

- accordare all'apprendista i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi ne esercita la patria potestà sui risultati dell'addestramento.

L'apprendista non può produrre in serie, questo significa che può essere assunto da un'azienda che produca in serie, purchè l'apprendista adibisca ad altre lavorazioni o comunque lavori che non siano quelli della produzione in serie.

Nei confronti degli apprendisti minori di 18 anni, sono applicabili i divieti stabiliti dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977 circa il loro impiego in determinati lavori.

1.8.2 Obblighi dell'apprendista

I doveri dell'apprendista, contenuti nell'art. 12 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e integrati dal successivo Regolamento (D.P.R. 2668/1956) sono:

- obbedire all'imprenditore o alla persona incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare nell'impresa la sua opera con diligenza;
- comportarsi correttamente nei confronti di tutti coloro che lavorano nell'impresa;
- frequentare i corsi di insegnamento complementare;
- osservare le norme contrattuali⁶.

⁶ Regione Toscana, settore lavoro, *Il modello dell'apprendistato in Toscana, monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali*, ottobre 2005

1.9 Formazione professionale

Come già detto, l'apprendista riceve grazie a questo rapporto speciale di lavoro, un insegnamento teorico-pratico tale da poter conseguire una qualifica.

L'insegnamento pratico ha lo scopo di far acquisire all'apprendista l'abilità nel lavoro al quale deve essere avviato, mediante graduale applicazione ad esso, mentre l'insegnamento teorico o complementare ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale.

L'insegnamento pratico viene effettuato durante la prestazione normale di lavoro, in quanto il datore può utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa stessa.

Per quanto riguarda il contratto di apprendistato professionalizzante, la Circ. Min. lav. 14 ottobre 2004, n. 40 ha chiarito che la regolamentazione dei profili formativi spetta alle singole Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano che dovranno emanarla d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale.

L'art. 49, c. 5, lett. a). D.Lgs. 276/2003 fissa tuttavia un minimo di 120 ore di formazione formale che potrà essere svolta dall'apprendista all'interno o all'esterno dell'azienda, secondo quanto stabilito dal piano formativo individuale.

Quindi non è più previsto un monte ore minimo di formazione esterna obbligatoria, anche se il decreto impone che si tratti di formazione "formale" (cioè attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi di formazione strutturati *on the job* e in affiancamento, certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle normative regionali). Potranno essere usati anche strumenti di formazione a distanza.

Durante l'apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, con il compito di accompagnare l'apprendista durante tutta la durata del piano formativo individuale.

Nel caso in cui la formazione sia impartita attraverso strumenti di e-learning, può esserlo anche l'attività di accompagnamento, attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione.

Il ruolo del tutor può essere svolto dallo stesso datore di lavoro purché in possesso delle competenze adeguate, o da un lavoratore che sia di livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista.

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, e che sia tale da impedire il conseguimento della qualifica professionale, professionalizzante o del titolo di studio o alta formazione, il datore è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta riferendosi al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.

Questo inadempimento è tale se si verificano i seguenti casi:

- quantità di formazione, anche periodica, inferiore da quella prevista dal piano formativo o dalla regolamentazione regionale;
- mancanza di un tutor aziendale con competenze adeguate o di ogni altro elemento che porti una grande inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

Oltre la sanzione, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto.

- Svolgimento dell'obbligo formativo ex art. 68, legge 144/1999 attraverso l'apprendistato

Uno dei percorsi alternativi offerti al giovane per poter adempiere agli obblighi formativi previsti dall'art. 68 della legge 144/1999 e integrato dal regolamento D.P.R. 257/2000, è l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

L'art. 5 del regolamento stabilisce che oltre le 120 ore annue di corsi formativi da frequentare all'esterno dell'azienda per poter beneficiare delle agevolazioni contributive, occorre frequentare almeno altre 120 ore in moduli formativi aggiuntivi i cui contenuti e obiettivi siano stabiliti dal D.M. 16 maggio 2001.

I modelli formativi progettati secondo questo percorso servono per:

- elevare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti per favorire il pieno inserimento sociale;
- fornire le competenze di base per un efficace inserimento nel mondo del lavoro;
- favorire i passaggi nel sistema di istruzione e formazione, e in particolare nel sistema di istruzione e formazione tecnica e superiore (IFTS) attraverso il conseguimento degli standard minimi previsti per l'accesso a tale sistema.

Gli obiettivi formativi a cui le attività sono rivolte, sono divisi in tre grandi aree:

- competenze linguistiche (lingua italiana e una lingua straniera),
- competenze matematiche,
- competenze informatiche.

1.10 Corsi complementari

L'insegnamento teorico o formativo viene effettuato in appositi corsi formativi esterni all'azienda. Al riguardo l'art. 16 della legge 196/1997 prevede che:

- ai contratti di apprendistato conclusi dopo un anno dall'entrata in vigore della legge (19 luglio 1998), i relativi benefici contributivi non si applicano nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Queste iniziative devono essere comunque formalmente proposte all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente (Regione); in mancanza delle proposte l'impresa può continuare a godere dei citati benefici contributivi, anche se inadempiente;
- l'impegno formativo deve essere di almeno 120 ore medie annue, con possibilità di impegno ridotto per i lavoratori in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale;
- deve essere presente un "tutore" che raccordi formazione esterna ed esperienza interna all'azienda (i cui compiti e requisiti sono stabiliti dal D.M. 28 febbraio 2000).

I contenuti e le modalità di formazione esterna degli apprendisti devono essere strutturate in forma modulare con i seguenti contenuti:

- *contenuti di carattere trasversale* che servono per recuperare le conoscenze linguistico-matematiche, comportamenti relazionali e conoscenze economiche (di sistema, di settore e aziendali), nonché la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione

del lavoro, le misure collettive di prevenzione e i modelli operativi per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro. A questo settore spetta un numero di ore non inferiore al 35% di quelle destinate complessivamente alla formazione;

- *contenuti di carattere professionale* di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali, comprendendo anche temi quali la sicurezza sul lavoro, i mezzi di protezione individuali. Questo settore di formazione deve essere svolto presso le strutture regionali di formazione professionale e presso le strutture scolastiche accreditate ai sensi dell'art. 17 c. 1, lett. c), legge 196/1997. Il monte ore che spetta a questo settore non deve essere inferiore al 65%. In particolare con il D.M. 20 maggio 1999 in attuazione dell'art. 1 del D.M. 8 aprile 1998, queste attività sono volte al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- ✓ conoscenza e applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- ✓ conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche e metodi di lavoro, compresi gli strumenti e la tecnologia;
- ✓ conoscenza e capacità di utilizzazione delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- ✓ conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Lo stesso decreto prevede che in attesa che i contratti collettivi individuino i percorsi formativi del secondo modulo per ciascuna mansione e ne diano concreta attuazione, sono le Regioni che hanno il compito di organizzare i corsi di

formazione esterni tenendo conto, ovviamente, dei percorsi individuati nel decreto e sopra citati.

Terminato il periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore consegnandogli il relativo attestato e comunicandole alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

L'apprendista è affidato a un tutore che ha il compito di raccordare l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna; il suo nominativo deve essere comunicato alla Regione e può essere lo stesso titolare dell'impresa se artigiano o con meno di 15 dipendenti.

Se un apprendista è assunto presso un altro datore di lavoro con lo stesso profilo professionale, è esonerato a rifrequentare le attività formative del punto a)⁷

1.11 Attribuzione della qualifica professionale

In base all'art. 18 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare il datore di lavoro deve attribuire all'apprendista la qualifica professionale, dopo aver superato una prova di idoneità all'esercizio del mestiere che era oggetto dell'apprendistato.

Le modalità delle prove di idoneità vengono dettate dai contratti collettivi di categoria.

L'apprendista che abbia superato i 18 anni di età e abbia superato i due anni di addestramento pratico può richiedere al datore di lavoro di sostenere le prove di idoneità.

⁷ Queste informazioni sono contenute nella legge 24 giugno 1997, in materia di promozione dell'occupazione.

I datori di lavoro sono tenuti entro 10 giorni, a comunicare ai centri per l'impiego i nominativi degli apprendisti che hanno compiuto i 18 anni di età e effettuato un biennio di addestramento pratico, ai quali non sia stata attribuita la qualifica.

La qualifica ottenuta a seguito del periodo di apprendistato deve essere segnata sulla scheda professionale, a libro matricola e di conseguenza a libro paga.

Entro i 10 giorni il datore dovrà segnalare agli Istituti previdenziali e al Centro per l'impiego i nomi per gli apprendisti che hanno conseguito la qualifica e di coloro che, dopo aver superato il periodo previsto dal contratto e di categoria e dalla legge, non hanno raggiunto la qualifica.

Se al termine del periodo di apprendistato non viene data disdetta, l'ex apprendista viene confermato in servizio con la qualifica ottenuta dopo la prova di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

La qualifica professionale conseguita attraverso l'apprendistato costituisce credito formativo per il perseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale⁸.

1.12 Orario di lavoro

Per gli *apprendisti maggiorenni* si applica la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori.

⁸ Legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro

Per gli *apprendisti minorenni* si applicano invece le disposizioni della legge 977/1967 che prevede, per i minori di 18 anni, il limite di 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali.

I contratti collettivi possono fissare orari particolari.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate ore lavorative a tutti gli effetti, computate nell'orario di lavoro; sono determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, con decreto del Ministero del Lavoro in concerto con il Ministro della Pubblica Istruzione⁹.

Il datore di lavoro, nell'espore gli orari di lavoro, deve indicare per gli apprendisti, le ore giornaliere destinate all'addestramento pratico e le ore destinate all'insegnamento complementare, anche se questo viene effettuato in corsi esterni all'azienda.

Secondo il parere del Ministero del lavoro gli apprendisti, in linea di principio, possono essere assunti anche con contratti part-time, semprechè la minor durata delle prestazioni sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica professionale.

1.12.1 Prestazioni orarie vietate

A seguito dell'art. 2, c. 4, D.Lgs. 66/2003 agli apprendisti maggiorenni viene applicata la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori, per cui non sussiste più nei loro confronti alcun specifico divieto per quanto concerne prestazioni straordinarie e notturne.

Per gli apprendisti minorenni rimangono ancora in vigore le norme sul divieto di lavoro notturno¹⁰, che definisce notte un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente

⁹ art. 2, c. 4, D.Lgs. 66/2003

¹⁰ art. 10, D.Lgs. 345/1999

l'intervallo compreso fra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7.

Inoltre non è applicabile agli apprendisti la possibilità di recuperare le ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni dell'orario normale.

1.13 Retribuzione

La retribuzione, sia oraria che mensile, viene determinata secondo le tariffe fissate dai contratti collettivi o, in mancanza di questi ultimi è graduata in rapporto all'anzianità del servizio, senza alcun riferimento alla produzione eseguita dall'apprendista¹¹.

Per quanto riguarda le norme contenute nei contratti collettivi, il datore di lavoro è obbligato a rispettarle anche se il contratto collettivo è stipulato da organismi sindacali e associazioni presso le quali il datore non risulta iscritto.

Il datore non può stabilire il compenso del lavoratore secondo tariffe di cottimo¹².

1.13.1 Misura

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

¹¹ Art. 2099 c.c., dei diritti e degli obblighi delle parti, retribuzione

¹² D.Lgs. 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro

1.13.2 Obblighi di registrazione

Il datore di lavoro deve indicare sul libro matricola la retribuzione (paga base contrattuale) percepita dall'apprendista nei vari periodi di tirocinio. Le indicazioni devono essere riportate nella scheda professionale e sui certificati o dichiarazioni rilasciati al dipendente apprendista, dietro sua formale richiesta, relativi al servizio prestato e la qualifica conseguita al termine dell'apprendistato.

Inoltre, sia sul libro matricola che sul libro paga, nei confronti degli apprendisti deve essere indicata, oltre alla normale retribuzione, anche la differenza fra tale retribuzione e il minimo contrattuale per gli operai qualificati superiori ai 18 anni. Questa annotazione serve per la liquidazione dell'indennità per infortuni sul lavoro, dovuta dall'INAIL.

Per quanto riguarda le retribuzioni per festività, per ferie, gratifica natalizia e congedo matrimoniale si applicano i criteri in atto secondo le consuete norme.

1.14 Estinzione del rapporto

Al compimento del periodo massimo di durata dell'apprendistato stabilito dalla legge o al termine fissato dai contratti collettivi il rapporto si estingue:

- se disdetto dal datore di lavoro;
- per avvenuto conseguimento della qualifica, ancora tramite il datore di lavoro.

Se a seguito dell'attribuzione della qualifica professionale il lavoratore rimane in servizio, il rapporto di apprendistato si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e il

periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di lavoro.

1.14.1 Recesso durante il rapporto

Mentre è in corso di durata il rapporto di apprendistato, il datore di lavoro può licenziare l'apprendista solo per giusta causa o giustificato motivo. Il divieto di licenziamento al di fuori della giusta causa o del giustificato motivo è stato confermato dal legislatore con l'art. 48 e 49, D.Lgs. 276/2003.

La legge 108/1990 sui licenziamenti individuali ha confermato l'estensione della tutela reale, prevista dall'art. 18 Statuto dei Lavoratori, anche agli apprendisti dipendenti da piccole imprese.

La mancata osservanza del termine di preavviso non comporta semplicemente l'insorgere, in capo all'apprendista, del diritto di indennità sostitutiva del preavviso, bensì implica la normalizzazione del rapporto di lavoro, cioè il fatto che l'apprendista venga mantenuto in servizio come lavoratore qualificato.

1.14.2 Divieti di licenziamento

Anche per gli apprendisti è ammessa la nomina a membri di rappresentanza dei lavoratori secondo norme e accordi vigenti, per cui in caso di licenziamento deve essere osservata l'apposita procedura. Sono inoltre applicabili alle apprendiste i divieti di licenziamento per gravidanza e puerperio a causa di matrimonio.

1.15 Assistenza e previdenza sociale

L'art. 53, c. 4, D.Lgs. 276/2003 ha precisato che resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 25/1955 e successive modificazioni e integrazioni.

L'applicazione delle norme sulla previdenza ed assistenza ai dipendenti aventi qualifica di apprendisti si estende alle seguenti forme:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie, limitatamente alle prestazioni di:
 - ✓ assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;
 - ✓ assistenza specialistica ambulatoriale;
 - ✓ assistenza farmaceutica;
 - ✓ assistenza ospedaliera;
 - ✓ assistenza ostetrica.

All'apprendista non compete alcuna indennità di malattia a carico dell'INPS. E' dubbio se durante la relativa assenza il datore di lavoro abbia l'obbligo di corrispondere tutta o solo una parte della retribuzione;

- assicurazione contro la tubercolosi per:
 - ✓ le prestazioni concernenti la cura;
 - ✓ le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza e post-sanatoriale.
- assicurazione invalidità e vecchiaia;
 - ✓ tutela fisica ed economica della lavoratrice madre.

Queste forme di assistenza si estendono obbligatoriamente a tutti gli apprendisti e per tutta la durata dell'apprendistato, ad eccezione di quelli considerati capi famiglia i quali sono considerati normali lavoratori subordinati.

1.16 Contributi previdenziali

A carico dell'apprendista (a decorrere dal 1° gennaio 1986, per effetto del disposto di cui all'art. 21 della legge 28 febbraio 1986, n. 41), grava un contributo che, fissato inizialmente in ragione del 5%, è stato successivamente mutato in conseguenza delle variazioni delle aliquote contributive; attualmente l'aliquota a carico dell'apprendista è del 5,54% in tutti i settori.

I datori di lavoro, invece, sono esentati da qualsiasi contributo a percentuale ma versano dei contributi settimanali indipendentemente dalla retribuzione dell'apprendista, la cui misura varia a seconda se l'apprendista è assicurato contro gli infortuni sul lavoro o se è esente da tale copertura¹³.

1.16.1 Imprese non artigiane

Soggetti a INAIL		Non soggetti a INAIL	
Periodo	Importo	Periodo	Importo
<i>Dall'1/1/2001</i>	<i>L. 5.190 (2,68€)</i>	<i>Dall'1/1/2001</i>	<i>L. 5.010 (2,59€)</i>
<i>Dall'1/1/2002</i>	<i>2,75 €</i>	<i>Dall'1/1/2002</i>	<i>2,65 €</i>
<i>Dall'1/1/2003</i>	<i>2,81 €</i>	<i>Dall'1/1/2003</i>	<i>2,72 €</i>
<i>Dall'1/1/2004</i>	<i>2,88 €</i>	<i>Dall'1/1/2004</i>	<i>2,79 €</i>
<i>Dall'1/1/2005</i>	<i>2,94 €</i>	<i>Dall'1/1/2005</i>	<i>2,85 €</i>

¹³ i riferimenti di questo capitolo sono per lo più legislativi, Legge 14 febbraio 2003, n. 30

1.16.2 Imprese artigiane

Viene versato il contributo per assicurazione maternità, a carico del datore di lavoro, pari a 0,02€ settimanali.

Il contributo è dovuto per ogni settimana nella quale l'apprendista ha percepito retribuzione, anche se limitata a una sola giornata o al compenso per festività infrasettimanale.

I contributi verranno versati attraverso il mod. DM 10/2, riportando il numero degli apprendisti, il numero delle settimane retribuite e l'importo delle retribuzioni per apprendisti soggetti o meno all'assicurazione INAIL.

I contributi devono essere esposti sommando all'importo del contributo settimanale a carico del datore di lavoro, l'importo del contributo trattenuto all'apprendista.

1.16.3 Apprendisti confermati in servizio

In caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, i benefici contributivi, sia per i datori che per i lavoratori, vengono prorogati fino a un anno dalla data di trasformazione del rapporto. Pertanto, per la durata del predetto periodo, sia il datore che il lavoratore continuano a versare i contributi nella stessa misura prevista per il periodo di apprendistato.

Gli eventi che implicano la sospensione del rapporto, come ad esempio il servizio militare, devono essere considerati interruzioni dell'anno concesso, con la conseguente neutralizzazione dei relativi periodi per cui i benefici riprenderanno a decorrere dopo il rientro in servizio per il restante periodo fino al completamento dell'anno spettante.

L'agevolazione spetta anche ai rapporti di lavoro part-time¹⁴.

¹⁴ Franco Meroni, Angelo Motta, *Manuale di competenza del lavoro 2005*, Il Sole 24 ore, Milano 2005

Capitolo 2

La formazione nel contratto di apprendistato prevista nella legge 196/97 in Italia e monitoraggio nella Regione Toscana

2.1 Le radici dell'apprendistato

Cercherò adesso di partire dall'analisi di "che cosa è l'apprendistato" cercandone le radici storiche.

Il rapporto di apprendistato è definito "rapporto bilaterale" in quanto si basa sulla reciproca prestazione del datore di lavoro che offre la possibilità di insegnare il mestiere tramite il tirocinio in azienda e l'apprendista che offre la propria manodopera a basso costo.

È uno dei più antichi e codificati rapporti di lavoro, infatti le prime forme di apprendistato nelle arti e nei mestieri si possono già rintracciare ai tempi dei greci, dove si instaurava uno speciale rapporto in base al quale il giovane, in cambio dell'insegnamento dell'arte o del mestiere, doveva coabitare con il maestro, lavorare alle sue dipendenze e corrispondergli un corrispettivo in denaro.

Successivamente in epoca romana esisteva anche un tipo di rapporto in cui era il maestro a dover corrispondere all'allievo una remunerazione per il lavoro svolto.

L'apprendistato ha assunto maggior importanza nel Medioevo, all'epoca delle corporazioni di arti e mestieri. Infatti questo era il mezzo per entrare a far parte delle

corporazioni e per partecipare, quindi, alle varie attività produttive. Per ottenere l'abilitazione all'arte o al mestiere l'allievo doveva dimostrare di aver acquisito le necessarie nozioni teoriche o pratiche, passando in modo graduale a livelli di competenza sempre più elevati, qualificandosi dapprima come discepolo, poi come socio e infine come maestro. Dal momento che il maestro era l'unico responsabile dell'istruzione del giovane, egli doveva offrirgli vitto, alloggio e vestiario, oltre a impartirgli l'educazione morale e religiosa. In segno di devozione al maestro, invece l'allievo non doveva mai abbandonare la bottega e a volte doveva rinunciare a forme di ricompensa in denaro.

Originariamente quindi, l'apprendistato si presenta come un rapporto sostanzialmente simile ad una locazione d'opera da parte dell'apprendista.

Questa struttura cambia in maniera graduale ma piuttosto veloce in seguito alla rivoluzione industriale in quanto, con l'introduzione dei macchinari in un primo momento e poi con la divisione del lavoro, diminuisce in modo preponderante la necessità di manodopera altamente specializzata. Inoltre, a causa dell'aumento del costo della vita, le famiglie sono spinte a sfruttare i giovani in lavori retributivi.

Alla fine dell'ottocento quindi, l'istituto dell'apprendistato si capovolge: da lavoro autonomo (il maestro insegna) diventa lavoro subordinato (l'apprendista presta il lavoro). Il maestro-datore di lavoro ha l'obbligo ora di addestrare o far addestrare il giovane dandogli un compenso, mentre l'apprendista è obbligato a prestargli la propria opera. Viene così a decadere l'ordinamento delle corporazioni e questa classe (quindi anche gli apprendisti) si trova senza regolamenti di tutela.

In Europa le prime norme in materia si hanno a partire dalla seconda metà del 1800; nel corso del tempo l'apprendistato ha mantenuto queste caratteristiche e in questa forma si ritrova ancora negli ordinamenti di quasi tutti

i paesi europei. Infatti, lo strumento ha mostrato avere una particolare efficacia per facilitare la transizione dalla scuola al lavoro dei giovani e migliorare la performance sul mercato del lavoro, tanto che l'Unione europea ha sollecitato tutti gli Stati a introdurre e rafforzare i loro sistemi di apprendistato. Ma già dai primi anni Novanta novità importanti si erano registrate in Francia e Germania e addirittura dopo anni di disinteresse, anche in Gran Bretagna.

2.1.1 In Italia

In Italia bisogna aspettare fino al 1938 per avere un decreto legge specifico per il rapporto di tirocinio. In esso si sottolinea che, accanto all'addestramento in azienda, è necessaria, per acquisire le capacità indispensabili per un'alta qualificazione, anche l'istruzione data dalla frequenza di corsi professionali. Tuttavia questo non ha mai avuto un'attuazione pratica.

Successivamente non sono state fatte variazioni rilevanti su tale disciplina fino agli anni 50. La proposta di legge presentata nel 1949¹⁵ parte dall'esigenza di garantire ai giovani lavoratori la possibilità di apprendere un mestiere, di qualificarsi professionalmente e al tempo stesso la necessità di assicurare la formazione di manodopera qualificata e specializzata in tutti i settori e il suo regolare inserimento nella produzione. Dopo aspre lotte la proposta diviene legge e viene promulgata il 19 gennaio 1955¹⁶.

La legge indica che l'imprenditore si impegna a fornire al giovane occupato la formazione necessaria per diventare un lavoratore qualificato. La formazione si realizza prevalentemente sul posto di lavoro, dove l'apprendista sviluppa gradualmente le competenze professionali del

¹⁵ Confederazione Generale Italiana del Lavoro *Schema di provvedimento legislativo sulla disciplina dell'apprendistato*, Roma 1949.

¹⁶ Per la disciplina dell'apprendistato, legge 19 gennaio 1955, n. 25 editrice lavoro, Roma 1955.

mestiere; ma anche all'esterno del posto di lavoro, presso strutture formative adeguate. La formazione esterna è organizzata dalle istituzioni pubbliche competenti, è obbligatoria e gratuita per il giovane apprendista e si svolge durante l'orario di lavoro. Dal momento che il giovane apprendista non è ancora un lavoratore esperto, anzi viene a tal fine formato dall'impresa, riceve un salario che è inferiore a quello dei lavoratori qualificati, anche se la retribuzione cresce ogni sei mesi durante il periodo di apprendistato.

In virtù di questa funzione formatrice svolta dalle imprese, queste beneficiano di particolari agevolazioni contributive concesse dallo Stato.

In Italia l'organizzazione della formazione esterna originariamente è stata affidata al ministero dell'Istruzione, che realizzava corsi con lo scopo principale di favorire il recupero scolastico per un'utenza di apprendisti, che all'epoca era costituita soprattutto da giovani minori¹⁷ che precocemente interrompevano gli studi per contribuire al reddito familiare. Quindi negli anni del dopoguerra l'apprendistato ha svolto anche un'importante funzione sociale.

È questa la legge rimasta in vigore, seppur con vari aggiornamenti e integrazioni, fino al 1997 (anno di nascita della legge 196 sul nuovo apprendistato).

Nel tempo, con lo sviluppo dei modelli fordisti nella produzione industriale, i tratti del rapporto di apprendistato si sono modificati. Nella fabbrica il lavoro è sempre più separato dalla creatività, dal sapere, dalla conoscenza del ciclo generale. Le mansioni sono sempre più semplici e parcellizzate. Il rapporto di lavoro è sempre più alienante e carente di contenuti professionalizzanti, soprattutto nel lavoro di massa e standardizzato. Tuttavia, l'apprendistato è

¹⁷ Secondo la legge del 1955 potevano essere assunti come apprendisti giovani fino a 20 anni, mentre la maggiore età era fissata a 21 anni.

rimasto il più importante programma di politica attiva del lavoro fino agli inizi degli anni ottanta¹⁸, poi con l'introduzione dell'ulteriore istituto di alternanza (1977) ossia il contratto di formazione/lavoro, con le 150 ore, cominciò a declinare e la formazione esterna cade progressivamente in disuso.

Si avvia un lento declino numerico di occupati in apprendistato, che passa da circa 900.000 alla fine degli anni Sessanta ai 250.000 del 1996.

Dopo un utilizzo negativo dei contratti di apprendistato da parte delle imprese a causa dei vantaggi contributivi, salariali e normativi che comportano talvolta la mancanza di una formazione reale se non quella per affiancamento (che avviene ovviamente per qualsiasi inserimento lavorativo), l'apprendistato sembra tornare in una posizione centrale all'interno dei rapporti di lavoro.

Le condizioni della rinascita sono da ricercare nella nuova condizione lavorativa post – fordista (anni '60/'70) dove viene riscontrata una nuova valorizzazione della componente umana. Nel processo di produzione, lo sviluppo di nuove tecnologie che consentono un uso più flessibile degli impianti, ha creato un contesto in cui si tende sempre più all'autorealizzazione, all'acquisizione di competenze e all'aggiornamento costante.

Da tali circostanze nascono le nuove politiche dell'apprendistato e la formazione diventa un fattore determinante per la valorizzazione della risorsa lavoro e per l'orientamento dei giovani in un mercato del lavoro sempre più esposto ad una concorrenza selvaggia.

Si arriva allora alla legge 196/97 “Norme in materia di promozione dell'occupazione”, dove l'apprendistato è qualificato come un rapporto di lavoro *speciale*; il soggetto

¹⁸ Renato Colombo (a cura di), *L'apprendistato, legislatura, svolgimento e cessazione del rapporto, soggetti, obblighi-sanzioni, obblazioni*, IPSOA s.p.a., 1987.

non lavora solo per percepire una retribuzione, ma anche per diventare lavoratore qualificato. Oltre all'obbligo dell'addestramento, il datore di lavoro ha l'onere della retribuzione, aspetto tipico del normale rapporto di lavoro. Per l'imprenditore, quindi, l'apprendista rappresenta un investimento aziendale relativamente rischioso in quanto perde in termini di quantità e qualità produttiva (anche affiancando all'apprendista un lavoratore per l'addestramento pratico) e in quanto spende (seppur una parte pervenga da fondi pubblici) in ore di retribuzione per la formazione teorica (detta insegnamento complementare) di frequenza obbligatoria, la quale avviene all'interno dei corsi istituiti sia da enti pubblici che privati, sotto il controllo del Ministero del Lavoro.

2.2 La legge Treu

Con i primi anni Novanta la formazione assume un ruolo sempre più strategico per la crescita del sistema produttivo e della competitività; si comprende l'importanza di modernizzare ed elevare la qualità del sistema formativo, e l'apprendistato e la formazione in alternanza sono uno degli strumenti strategici per favorire l'occupabilità e l'inserimento dei giovani.

È su questa base che si avvia una prima riforma dell'apprendistato a opera della legge 196/97 (meglio nota come "pacchetto Treu") sui provvedimenti per favorire l'occupazione. La norma, che apporta solo delle modifiche alla legge del 1955, cerca sia di ampliare le possibilità di utilizzo del contratto di apprendistato per le imprese e per i giovani, sia la valorizzazione della sua componente formativa.

Questa prevede infatti anche una riforma del sistema di formazione professionale da attuare attraverso una reale integrazione fra il mondo scolastico e il mondo del lavoro e un più razionale utilizzo delle risorse a disposizione “al fine di realizzare una semplificazione normativa e di pervenire ad una disciplina organica della materia, anche con riferimento ai profili formativi di speciali rapporti di lavoro quali l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro”.

Tra gli obiettivi:

- disciplinare in maniera organica le materie e semplificare le procedure;
- arrivare a definire criteri e modalità di certificazione delle competenze acquisite con la formazione professionale;
- favorire la mobilità dei formatori e ristrutturare gli enti di formazione per migliorare l'offerta e favorire l'integrazione fra i sistemi;
- attuare interventi anche attraverso il ricorso agli stage per favorire il primo contatto fra giovani e imprese e realizzare il raccordo tra formazione e lavoro;
- sostenere, anche finanziariamente le attività di formazione continua rivolte a lavoratori occupati, in mobilità o disoccupati per i quali l'attività formativa è indispensabile per l'assunzione¹⁹.

Una prima fase del percorso per la realizzazione del sistema di apprendistato delineato dall'art. 16 è stata avviata con il D.M. n. 179/1999, che definisce i contenuti delle attività formative per gli apprendisti, individuando quattro aree relative alle competenze relazionali, all'organizzazione e all'economia, alla disciplina del rapporto di lavoro e alla sicurezza sul lavoro.

Per la definizione dei contenuti delle attività formative professionalizzanti per l'apprendistato, lo stesso decreto ha

¹⁹ L. Padovese L. Visentini (a cura di), *Formazione e organizzazione, una guida ai problemi e alle fonti di conoscenza*, Editrice La Giuntina, Firenze 2001.

previsto l'istituzione di una Commissione Nazionale, composta dai Ministeri del lavoro e dell'istruzione, dalle Regioni e dalle Parti sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol, articolata per sottogruppi inerenti ai settori metalmeccanico, dell'edilizia, del tessile, del commercio e del turismo, settori in cui si concentrano gli apprendisti e per i quali i progetti sperimentali nazionali hanno consentito di accumulare un bagaglio di esperienze.

Un'altra fase del processo di messa a regime dell'apprendistato è stata realizzata con la legge n. 144/1999 che, all'art. 68, ha individuato l'apprendistato come uno dei tre canali attraverso i quali assolvere l'obbligo formativo, confermando la scelta di puntare sull'alternanza come strumento strategico di politica formativa. L'apprendistato e quindi l'apprendimento in azienda diventa una modalità paritaria alle altre (scuola e formazione professionale) per l'acquisizione di una qualifica, che insieme al diploma rappresenta l'obiettivo auspicato per il successo formativo di tutti i giovani.

In attuazione delle disposizioni che consentono l'assolvimento dell'obbligo formativo all'interno dell'apprendistato è stato emanato il D.P.R. n. 257/2000, che ne ha stabilito le modalità mediante la frequenza di moduli formativi aggiuntivi per la durata di 120 ore annue. Gli obiettivi della formazione aggiuntiva per gli apprendisti in obbligo formativo sono stabiliti dal Decreto interministeriale 18 maggio 2001, che individua anche gli standard delle attività di formazione. In particolare, i moduli formativi aggiuntivi hanno la finalità di elevare il livello culturale e professionale degli apprendisti e di raggiungere gli standard minimi necessari per il passaggio al sistema dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS); gli obiettivi che si perseguono attraverso tali attività formative sono articolati in tre aree di competenze, quelle linguistiche, quelle

matematiche e quelle informatiche²⁰ che consentono la piena partecipazione alla vita attiva.

A partire da tali riforme l'apprendistato si rivitalizza.

La legge 196/97 centra l'obiettivo di invertire l'andamento dell'occupazione in apprendistato che torna a crescere: nel 2001 in Italia si contano 482.134 apprendisti occupati²¹.

Questa legge ha quindi riformato l'istituto dell'apprendistato valorizzandone la componente formativa e favorendo l'alternanza tra formazione esterna e interna all'azienda, creando così un importante strumento di promozione dell'occupazione giovanile. L'incremento registrato fra il 1998 e il 2001 è pari al 40%.

Apprendisti per regione; anni 1998, 1999, 2000, 2001

regione	Valori assoluti (medie annuali)				Incremento 1998-2001 (1998=100)
	1998	1999	2000	2001	
Lombardia	66.575	77.576	87.136	88.727	133

Tabella 1, Lombardia (fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS)

regione	Valori assoluti (medie annuali)				Incremento 1998-2001 (1998=100)
	1998	1999	2000	2001	
Toscana	31.810	37.098	42.337	43.937	138

Tabella 2, Toscana (fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS)

²⁰Documento in occasione del convegno organizzato dall'ISFOL d'intesa con il Ministero del Lavoro sull'apprendistato (http://www.confapi.org/documento_apprendistato.htm)

²¹ media annua calcolata su dati INPS

regione	Valori assoluti (medie annuali)				Incremento 1998-2001 (1998=100)
	1998	1999	2000	2001	
Puglia	20.346	23.381	25.231	25.114	123

Tabella 3, Puglia (fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS)

Aree	Valori assoluti (medie annuali)				Incremento 1998-2001 (1998=100)
	1998	1999	2000	2001	
Nord	220.387	265.630	297.504	303.682	138
Centro	66.750	80.978	95.592	101.648	152
Sud	57.585	65.123	74.070	76.804	133

Tabella 4, aree geografiche (fonte: elaborazione ISFOL su dati INPS)

2.3 L'art. 16

2.3.1 definizione

L'art. 16 della legge 196/97 si occupa in particolare di delineare il nuovo apprendistato come strumento di conciliazione tra formazione teorica (*off the job*) con quella pratica (*on the job*), con lo scopo di ottenere più occupazione e più qualificata.

L'apprendistato perciò è un contratto di lavoro a causa mista il quale prevede, in aggiunta all'attività di lavoro vera e propria, che l'imprenditore si impegni a fornire al lavoratore la formazione necessaria per ottenere la qualifica per la quale

è stato assunto. Oltre alla formazione ricevuta sul luogo di lavoro l'apprendista deve frequentare, durante il normale orario lavorativo, percorsi di formazione esterna. Ai datori di lavoro sono riconosciute delle agevolazioni che coprono gran parte degli oneri assicurativi e previdenziali. Il riconoscimento è subordinato all'effettivo addestramento e sul reale rapporto tra attività lavorativa e formativa.

2.3.2 Limiti di età

L'apprendistato comprende tutti i settori lavorativi. Il limite di età di accesso è stato elevato a 16 anni (per coloro che, non ancora maggiorenni, hanno scelto l'apprendistato come canale per assolvere l'obbligo formativo), fermo restando il limite di 14 anni in caso di adempimento dell'obbligo scolastico; infine apprendisti in possesso di diploma di scuola media secondaria superiore del diploma di laurea o attestato di qualifica.

L'età massima è stata fissata a 24 anni ma tale limite è elevabile a 26 nel Mezzogiorno e nelle aree a declino industriale e a 29 nel settore artigiano e per le qualifiche ad alto contenuto professionale. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni.

2.3.3 Durata

La durata dell'apprendistato è stabilita dai contratti collettivi nazionali di lavoro per categorie professionali, e comunque non può essere inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni, invece che 5 come precedentemente.

2.3.4 Assunzione

Non ci sono limitazioni all'assunzione di apprendisti per particolari titoli di studio. Possono assumere apprendisti le imprese di tutti i settori. Prima di instaurare un rapporto di apprendistato il datore di lavoro deve richiedere l'autorizzazione alla Direzione Provinciale del lavoro-Ispettorato del Lavoro. Dall'altro lato il giovane deve essere sottoposto ad una visita medica presso strutture sanitarie pubbliche, che attestano l'idoneità del giovane alle mansioni da svolgere.

2.3.5 Retribuzione

Durante l'apprendistato il giovane percepisce da parte dell'impresa il salario previsto dai Contratti Nazionali di Categoria, che è pari ad una percentuale, crescente nel tempo, della retribuzione del lavoratore qualificato di pari livello.

Possono essere concesse agevolazioni contributive per i lavoratori impegnati come tutori nelle iniziative formative, comprendendo fra questi anche i titolari di imprese artigiane qualora svolgano attività di tutore.

2.3.6 Formazione sul luogo di lavoro

Come già detto, questo tipo di contratto si compone di un periodo di formazione esterna al lavoro da compiere in una struttura formativa, che si alterni a un periodo di impegno lavorativo in azienda.

Sul luogo di lavoro ogni apprendista deve essere seguito da un tutor aziendale che si occupa di trasmettere le competenze

professionali necessarie, e cerca inoltre di favorire l'integrazione tra la formazione interna e esterna.

Il ruolo di tutor aziendale è generalmente ricoperto da un dipendente designato dall'imprenditore, anche se nelle aziende con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane anche l'imprenditore può essere direttamente tutor.

L'apprendistato rappresenta quindi il principale strumento che favorisce l'alternanza tra studio e lavoro e parlare di alternanza significa fare riferimento a una modalità di articolazione e integrazione tra i due sistemi: il sistema formativo e quello lavorativo che concorrono congiuntamente, con strategie proprie ma complementari, alla formazione della persona. Il processo di formazione dell'apprendista deve essere inteso non come il susseguirsi di momenti pratici e teorici, ma come il risultato di una sinergia tra apprendimento in contesto lavorativo e apprendimento in un contesto formativo strutturato.

2.3.7 Formazione esterna

Per quanto riguarda la formazione esterna, questa non deve essere inferiore a 120 ore annue e va svolta durante l'orario di lavoro in strutture accreditate dalla Regione, che siano esterne all'impresa.

I contenuti formativi di tali ore nel primo anno dovranno riguardare la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del rapporto di lavoro e del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Le attività formative devono quindi perseguire i seguenti obiettivi articolati in aree di contenuto: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro.

- Competenze relazionali:
 - ✓ valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
 - ✓ comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
 - ✓ analizzare e risolvere situazioni problematiche;
 - ✓ definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa
- Organizzazione ed economia:
 - ✓ conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
 - ✓ conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
 - ✓ conoscere le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
 - ✓ conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
 - ✓ saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
 - ✓ sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.
- Disciplina del rapporto di lavoro:
 - ✓ conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
 - ✓ conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
 - ✓ conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.
- Sicurezza sul lavoro:
 - ✓ conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
 - ✓ conoscere i principali fattori di rischio;

- ✓ conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione²².

Le attività della formazione generale esterna devono essere strutturate in forma modulare. Questi devono avere i caratteri di un'offerta:

- aperta, in quanto connessa all'insieme delle opportunità successive;
- flessibile, in quanto capace di adattarsi ai tempi e ai ritmi dei soggetti e delle organizzazioni in cui lavorano;
- personalizzata, in quanto capace di tenere in considerazione la specificità della domanda e dei bisogni formativi del singolo apprendista e dell'impresa in cui esso opera²³.

La struttura modulare serve proprio per riuscire a rispondere alle molteplicità delle problematiche relative ai contenuti, tempi e luoghi di svolgimento delle attività formative.

Nelle attività formative per apprendisti il primo modulo deve essere dedicato all'accoglienza, alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista e alla definizione del Patto formativo tra l'apprendista e la struttura formativa²⁴.

Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

L'impegno delle 120 ore annue è ridotto per coloro che sono già in possesso di un titolo di studio post-obbligo o un attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da

²² Decreto Ministeriale 20 maggio 1999, n. 179, Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti. *Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 138 del 15/6/1999.*

²³ Regione Toscana, Giunta Regionale, dipartimento politiche formative e dei beni culturali, *piano delle attività formative per l'apprendistato (Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 5 agosto 1999, art. 2).*

²⁴ Decreto Ministeriale 20 maggio 1999, n. 179

svolgere. Si presume infatti che loro siano già in possesso delle conoscenze di base necessarie.

Con l'innalzamento a 18 anni dell'obbligo formativo, i giovani possono scegliere di adempiere questo obbligo facendosi assumere come apprendisti. In tal caso la durata della formazione passa a 240 ore annue²⁵.

2.3.8 I Centri per l'Impiego

All'interno dell'istituto dell'apprendistato le imprese sono viste come agenzie informali che collaborano per l'attuazione dell'obbligo formativo, comunicando la disponibilità all'assunzione dei giovani con contratto di apprendistato ai centri per l'impiego.

I centri rispondono alle seguenti funzioni:

- promuovono l'accesso al lavoro facilitando l'incontro tra domanda e offerta;
- realizzano azioni di informazione, orientamento e consulenza alla formazione e al lavoro;
- promuovono opportunità e interventi mirati per soggetti in difficoltà;
- garantiscono la presenza di una banca dati informativa per l'analisi di mercato e la valutazione dell'efficacia delle politiche occupazionali.

Le imprese comunicano ai servizi per l'impiego l'attivazione e la cessazione del rapporto di lavoro in apprendistato.

Tali servizi costituiscono il punto di contatto tra i percorsi dell'istruzione della formazione professionale e dell'apprendistato e cercano di garantire il successo formativo assicurando la predisposizione di:

²⁵ Tutte le informazioni che riguardano specificatamente l'articolo 16 sono rielaborate dalla Legge 24 giugno 1997, n. 196

- anagrafe regionale con i dati dei giovani che hanno assolto l'obbligo scolastico;
- banche dati che contengono i curricula dei giovani che vogliono assolvere l'obbligo formativo mediante l'apprendistato;
- scambio di informazioni con le agenzie formative e le scuole per favorire l'orientamento all'offerta formativa di cui dispongono;
- colloqui con tali categorie di utenti;
- nomina di tutor al fine di personalizzare l'intervento e monitorarlo in itinere²⁶.

2.4 La costruzione del sistema

La costruzione di un canale di formazione per l'apprendistato è stata realizzata in diverse fasi. La prima fase è iniziata nell'estate del 1998 e le sperimentazioni nazionali sono state articolate secondo due diverse modalità:

- i progetti dei settori metalmeccanico, edile, e turismo sono stati attuati direttamente dalle Parti sociali che si sono avvalse di enti di formazione specializzati da loro scelti;
- i progetti della Confapi, dell'artigianato e del tessile sono stati attuati dalle Regioni con un forte coinvolgimento delle Parti sociali e degli Enti bilaterali, i quali hanno contribuito alla scelta degli enti di formazione.

Nella seconda fase del processo di costruzione del canale di formazione per l'apprendistato, le Regioni hanno avviato le

²⁶ Collocamento e tipologie di lavoro, una fotografia regionale del Collocamento e dei vari rapporti di lavoro (http://www.cgiltoscana.it/regionale/lavoroformazione/rapp_lav.htm#3).

attività previste dai "Piani 2000", i documenti di programmazione predisposti per l'utilizzazione delle risorse assegnate con il D.M. n. 302/1999.

L'elevato numero di apprendisti coinvolti ha determinato il rapido utilizzo dei fondi nazionali disponibili; conseguentemente, alcune Regioni hanno utilizzato anche risorse proprie, provenienti in prevalenza dai POR²⁷, per incrementare ulteriormente l'offerta. Tuttavia, nonostante gli sforzi compiuti da alcune Regioni, non risulta che sia stata attuata a livello regionale una politica unitaria ed organica per programmare l'utilizzazione delle risorse dei POR a favore degli interventi di formazione per l'apprendistato, in modo coerente con le attività realizzate con il finanziamento nazionale.

Nonostante l'offerta formativa per l'apprendistato sia in costante aumento, con le risorse disponibili si riesce a coprire solamente una quota, tutt'altro che sufficiente, di apprendisti occupati. Con la legge n.388/2000 (Legge Finanziaria 2001) sono stati accantonati 200 miliardi per l'apprendistato, da destinare ad attività di formazione esterna svolte anche oltre il compimento del diciottesimo anno di età.

2.4.1 Arca di Noè

Il progetto sperimentale "Arca di Noè" per l'apprendistato nelle piccole e medie industrie private è una delle sperimentazioni che sono state avviate dal Ministero del lavoro per la messa a regime del nuovo modello di apprendistato delineato dalla legge n. 196/1997.

²⁷ POR: Strumento finanziario di programmazione regionale per la gestione degli aiuti di stato comunitari previsti dall'Unione europea. Tale strumento normativo è previsto in Italia in tutte le Regioni Obiettivo 1 (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia. A queste si aggiunge il Molise in sostegno transitorio). www.dps.mef.gov.it (ministero per lo sviluppo economico, dipartimento per le politiche di sviluppo).

Lo scopo del progetto era di costruire un modello di formazione per l'apprendistato specifico per le PMI, e è stato gestito a livello regionale: le risorse finanziarie sono state assegnate a 12 Regioni, individuate dal progetto pilota nazionale.

Sono stati previsti 135 corsi, distribuiti nei settori dell'industria metalmeccanica, tessile, grafica e chimica.

Nella prima annualità sono stati avviati 128 corsi in tutte le Regioni previste dal progetto. È stata rilevata una buona tenuta dei corsi anche nel passaggio dalla prima alla seconda annualità visto che sono stati avviati e ultimati circa il 90% dei corsi conclusi nella prima annualità. Sono stati formati nella seconda annualità circa l'86% degli apprendisti che hanno terminato la prima annualità del percorso.

Il progetto "Arca di Noè" dimostra di aver conseguito risultati soddisfacenti sia con riferimento al numero di apprendisti formati, sia con riferimento al numero di corsi conclusi grazie al forte impegno delle Associazioni territoriali, degli Enti Bilaterali e dei Centri di formazione che hanno preso parte alla sperimentazione.

Gli enti di formazione, in accordo con le Associazioni territoriali e gli Enti Bilaterali, hanno sviluppato una crescente attenzione all'interazione con l'azienda e alla costruzione di un percorso finalizzato all'effettiva integrazione tra il programma formativo esterno e il percorso professionale del giovane in azienda.

La sperimentazione nazionale ha creato le condizioni per far riflettere i soggetti coinvolti nella formazione degli apprendisti sui problemi legati a questa particolare "filiera" e per iniziare a verificare e mettere in atto le possibili soluzioni.

I problemi emersi nel corso della sperimentazione, riguardano in particolare:

- la costruzione di un'effettiva integrazione tra il programma d'aula e il percorso lavorativo;

- la determinazione dei contenuti a carattere professionalizzante;
- la motivazione degli apprendisti coinvolti per evitare l'abbandono del percorso formativo;
- l'organizzazione del servizio sul territorio²⁸.

2.5 Monitoraggio in Toscana

2.5.1 La sperimentazione "Piano per l'apprendistato 2000"

A partire dalla riforma introdotta con il "pacchetto Treu" è stata avviata anche in Toscana una sperimentazione a livello regionale chiamata "Piano per l'apprendistato 2000" e per quanto riguarda la situazione Toscana sono stati realizzati 90 corsi su 90 previsti per 1792 apprendisti.

Secondo dati ISFOL risulta che la media annuale degli apprendisti in forza in Toscana nel 1998 fosse di n. 29.811, suddiviso come segue nei territori provinciali:

Arezzo	3.475
Firenze	7.561
Grosseto	1.216
Livorno	1.993
Lucca	3.635
Massa Carrara	1.283
Pisa	3.264
Pistoia	2.754
Prato	2.837

²⁸ www.confapi.org

Siena	1.793
Totale	29.811

In base alle risorse destinate alla didattica e al costo unitario per apprendista in formazione, il numero di apprendisti che poteva essere formato risultava pari a 7.908 unità, cioè il 26,5% della media degli apprendisti in Toscana.

Il risultato di questa esperienza ha positivamente dimostrato la capacità attuativa del sistema formativo toscano e ha permesso di porre in luce i problemi da risolvere per la messa a regime dell'istituto dell'apprendistato.

I primi problemi riscontrati sono stati, per gli apprendisti:

- le condizioni educative e sociali di chi partecipa sono le più diverse (drop-out, immigrati, diplomati, ecc..) e richiedono alta qualità e innovazione dell'offerta formativa ed una sua personalizzazione;
- le condizioni di lavoro nell'impresa hanno effetti diretti sugli atteggiamenti degli apprendisti rispetto alla formazione e alla rappresentazione delle prospettive professionali personali.
- E per gli imprenditori:
- comprendere l'utilità dei percorsi che vadano oltre la formazione per affiancamento;
- tenere conto dei ritmi stagionali della produzione o dell'attività svolta per accettare la formazione generale esterna.

Questo sistema per l'apprendistato è stato il risultato di un processo che ha coinvolto le parti sociali per la definizione e costruzione di un'offerta formativa diffusa, rispondente alle esigenze del mercato del lavoro e alle caratteristiche economico-produttive dei territori.

Tale sistema doveva assicurare lo svolgimento di funzioni chiave, quali:

- individuazione e attivazione delle risorse,
- definizione e controllo degli standard,
- programmazione territoriale dell'offerta a livello locale e regionale,
- informazione, motivazione e assistenza degli imprenditori,
- informazione, motivazione e orientamento degli apprendisti,
- gestione dell'informazione,
- accreditamento dei soggetti pubblici e privati specializzati nella gestione delle attività
- valutazione e certificazione
- formazione dei formatori

- La formazione generale esterna

Secondo quanto previsto dalle norme nazionali è stata rispettata la forma modulare e la strutturazione in percorsi formativi individualizzati.

Le attività di formazione generale esterna devono pertanto avere contenuti a carattere trasversale e professionalizzante di tipo tecnico scientifico e operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali. Inoltre, come stabilito dagli artt. 2 e 3 del DM 179 del 20 maggio 1999 la formazione generale esterna deve avere i caratteri di un'offerta aperta, flessibile e personalizzata.

Per raggiungere questo scopo l'offerta formativa prevede:

- la strutturazione in moduli e unità didattiche per rispondere a tutte le problematiche relative ai contenuti, ai tempi e ai luoghi di svolgimento delle attività

formative. Questo significa la personalizzazione dei percorsi formativi attraverso la scelta orientata dei moduli;

- l'attribuzione ad ogni singolo apprendista di un finanziamento, un voucher per la formazione del valore di 1.550 € da utilizzare con i soggetti coinvolti per la formazione generale degli apprendisti per l'assolvimento dell'obbligo formativo;
- la presenza di molteplici agenzie specializzate nei diversi campi dell'offerta formativa per apprendisti, che assicurino l'offerta coordinata di moduli sui diversi contenuti formativi, nei diversi periodi dell'anno e nelle diverse sottoaree della Regione.

- I moduli

I moduli aiutano l'apprendista nella scelta del percorso formativo.

Il modulo iniziale è orientativo e serve per identificare le competenze possedute dagli apprendisti e per la costruzione di un percorso formativo personalizzato che tenga conto dei bisogni personali di formazione ma anche delle caratteristiche dell'azienda e dell'attività svolta. Questo modulo può durare non più di 6 ore e può svolgersi prima dei tre moduli o può essere scisso in tre unità della durata massima di 2 ore ciascuna. Tale modulo ha carattere individualizzato.

Devono essere forniti strumenti tecnici e cognitivi che permettono agli apprendisti di mantenere nel tempo, sviluppare e spendere il suo capitale di competenze professionali in contesti lavorativi in continua evoluzione. I moduli, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi sono:

- *Sistematizzare e fondare sul piano tecnico e scientifico l'esperienza professionale*, maturata nel luogo di lavoro con maggior riferimento a quella ottenuta in affiancamento. L'attività formativa si occupa anche della disciplina del rapporto di lavoro, la prevenzione, la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- *rafforzare le competenze di base, trasversali personali e trasferibili possedute dal soggetto*; tale modulo è centrato su competenze trasversali a differenti contesti organizzativi e produttivi. È finalizzato a rafforzare le competenze che fanno leva sulle caratteristiche individuali (conoscenze linguistico–matematiche, conoscenze relazionali, nozioni di organizzazione, di gestione e di economia aziendale, normativa sul rapporto di lavoro e sulla salute e sicurezza);
- *Sviluppare le competenze professionali*, in relazione alle innovazioni in atto del settore produttivo e le figure professionali di interesse del soggetto in formazione, con contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico e operativo differenziati in funzione delle figure professionali. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuale, propri della figura professionale in esame.

I moduli seguono degli standard:

- la loro durata non è inferiore alle 30 ore,
- possono essere affidati ciascuno a una diversa agenzia formativa accreditata,
- possono essere svolti in diversi periodi dell'anno senza essere obbligatoriamente in successione e possono essere svolti ricorrendo a diverse metodologie (corsi, seminari, laboratori...),
- ogni modulo rilascia una certificazione,

- non devono essere rivolti a più di 20 persone per Unità didattica.

Durante lo svolgimento di tutti i moduli e dell'orientamento è garantita la presenza di un tutor che accompagna e supporta l'apprendista nella realizzazione dell'intervento formativo.

- L'accreditamento delle agenzie formative

L'accreditamento dei soggetti ai quali affidare l'attività formativa degli apprendisti fino agli inizi del 2006 è avvenuto tramite bando, come aveva predisposto il Decreto Dirigenziale n. 2502 del 2 maggio 2000²⁹.

- La gestione dell'offerta formativa

L'obiettivo di questa sperimentazione è di assicurare su scala territoriale un'offerta di formazione ampia e variegata gestita da soggetti specializzati. Affinché l'offerta sia più completa è preferibile la costituzione di insiemi di soggetti pubblici e privati che operano organizzati in reti.

Gli insiemi di soggetti pubblici e privati sono identificati per la loro capacità di:

- porre in rete un'ampia varietà di soggetti pubblici e privati;
- coordinare l'offerta di moduli da parte dei diversi soggetti;
- assumere la garanzia della qualità dell'offerta formativa;
- gestire i percorsi formativi di tutti gli apprendisti loro affidati;

²⁹ monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali, il modello dell'apprendistato in toscana, Regione Toscana, settore lavoro

- gestire le relazioni con le imprese;
- assicurare la valutazione e la rendicontazione.

- Le misure di accompagnamento

Per strutturare il sistema a livello regionale vengono attivate delle misure di accompagnamento:

- programmi di informazioni su scala regionale;
- definizione di standard e linee guida;
- definizione di un sistema di crediti;
- definizione di un sistema di accreditamento tra soggetti pubblici e privati;
- pianificazione delle attività di formazione dei formatori;
- agevolazioni dell'accesso dei formatori a strumenti e materiali didattici anche per la formazione a distanza;
- attività di orientamento;
- monitoraggio e valutazione.

- Disponibilità finanziarie

Il decreto Ministeriale 5 agosto 1999 ha destinato 200 miliardi di Lire per finanziare le attività collaterali di formazione nell'esercizio dell'apprendistato. Tali attività si chiamano "azioni di sistema", *supportano i processi operativi e ne consentono la loro realizzazione nel modo migliore*³⁰.

Le risorse sono ripartite tra le Regioni e le Province Autonome di Bolzano e Trento in misura proporzionale in base al numero degli apprendisti in ciascun territorio e prevedendo un limite di un miliardo di Lire per ciascuna Regione.

³⁰ D.M. 5 agosto 1999, n. 302, sulla destinazione delle risorse finanziarie

Una quota fino a 10% delle risorse assegnate potrà essere utilizzata per il finanziamento di azioni collegate all'attività formativa³¹ come illustrato nella seguente tabella.

Regioni e P.A.	Ripartizione Risorse (Lire)
Piemonte	17.843.243.177
Valle d'Aosta	1.000.000.000
Lombardia	31.848.060.549
Bolzano	2.686.623.917
Trento	3.567.262.857
Veneto	31.540.572.234
Friuli Venezia Giulia	5.430.271.472
Liguria	4.037.248.780
Emilia Romagna	22.999.476.247
Toscana	26.355.059.473
Umbria	3.451.542.835
Marche	7.771.333.836
Lazio	6.658.826.895
Abruzzo	4.686.893.674
Molise	1.000.000.000
Campania	6.385.094.968
Puglia	10.957.419.130
Basilicata	1.000.000.000
Calabria	2.450.728.435
Sicilia	5.092.849.450
Sardegna	3.237.492.071

Tabella allegata al decro 302/segr/99

L'erogazione di una prima quota pari al 50% delle risorse assegnate è subordinata alla presentazione di un piano delle attività formative da parte di ciascuna Regione al Ministero

³¹monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali, il modello dell'apprendistato in toscana, Regione Toscana, settore lavoro.

del Lavoro e della Previdenza sociale. Questo Piano deve contenere:

- il numero di apprendisti da coinvolgere nelle attività formative;
- le figure professionali che si intende formare o i settori per i quali si intende predisporre le attività;
- la dislocazione territoriale per provincia dei corsi;
- le modalità di individuazione dei soggetti attuatori;
- l'articolazione organizzativa gli eventuali accordi con i Servizi pubblici per l'impiego;
- gli eventuali accordi con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative;
- le modalità di monitoraggio delle attività e di certificazione dei risultati;
- i tempi di realizzazione previsti per le diverse fasi.

Il restante 50% dell'importo assegnato sarà erogato in seguito alla comunicazione da parte di ciascuna Regione al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale dell'avvenuta individuazione dei soggetti attuatori.

La toscana ha pertanto riservato L. 2.637.095.473, pari al 10% della somma complessiva per il finanziamento di azioni collegate all'attività formativa (misure di accompagnamento). Per la didattica sono state utilizzate, quindi L. 23.718.000.000. In base a tali risorse e al costo unitario per apprendista in formazione, il numero di apprendisti risulta pari a 7.908 unità (il 26,5% della media 1998 degli apprendisti in Toscana).

Le province, grazie all'esperienza che hanno maturato nel corso degli anni, sono riuscite progressivamente a migliorare il servizio e sensibilizzare imprese e apprendisti.

Le azioni di sistema quindi riguardano le riunioni periodiche che le Province hanno con le Agenzie, i rapporti con gli apprendisti, con le imprese, con i tutor che attraverso

questionari e verifiche, hanno reso possibile l'analisi dei fabbisogni formativi.

I questionari di gradimento servono per rilevare criticità, elementi di successo e suggerimenti per lo sviluppo qualitativo e funzionale dell'attività formativa mentre le verifiche per avere un controllo indiretto ma efficace sulle attività realizzate.

Le azioni di sistema riguardano anche gli operatori dei servizi per l'impiego e i tutor aziendali che partecipano a iniziative di aggiornamento per migliorare il loro approccio con i giovani.

Infine, le azioni di sistema destinate all'informazione e alla pubblicizzazione sono attuate dalle Amministrazioni Provinciali competenti.

Oltre a queste azioni, le Province hanno messo in opera anche altri sistemi di divulgazione delle informazioni, lanciando messaggi attraverso la stampa, depliant, manualetti di facile lettura, spazi riservati sui siti provinciali...

Queste iniziative, che sembrano poco importanti, in realtà sono riuscite a portare risultati considerevoli. Le imprese e i giovani appaiono infatti più disponibili, affrontando positivamente la formazione esterna.

- Dislocazione territoriale delle risorse

Per quanto riguarda la suddivisione delle risorse finanziarie nel territorio toscano, la somma di L. 23.718.000.000 è stata suddivisa per provincia in base al numero degli apprendisti. Le attività da svolgere all'interno dei territori provinciali è di competenza delle Province.

Province	n. apprendisti media 1998	Totale finanziamento(Lire)
Arezzo	3.475	2.765.000.000
Firenze	7.561	6.015.787.000
Grosseto	1.216	968.000.000
Livorno	1.993	1.586.000.000
Lucca	3.635	2.892.000.000
Massa Carrara	1.283	1.021.000.000
Pisa	3.264	2.597.000.000
Pistoia	2.754	2.191.000.000
Prato	2.837	2.257.213.000
Siena	1.793	1.427.000.000
Totale	29.811	23.718.000.000

- Individuazione dei soggetti a cui affidare le attività formative

Visto che questo piano era in via sperimentale, l'individuazione dei soggetti ai quali affidare l'attività formativa degli apprendisti, è avvenuta sulla base di un apposito bando pubblico emanato dalla Regione e verificato in sede di Commissione Regionale Tripartita³². Durante la valutazione delle domande di ammissione alla Rete è garantita la presenza di rappresentanti delle Province.

Possono partecipare al bando:

³² La Commissione Regionale Permanente Tripartita è un organismo di concertazione attraverso il quale le parti sociali concorrono "alla determinazione delle politiche del lavoro e alla definizione delle relative scelte programmatiche e di indirizzo della Regione." (art. 23 L.32/02)

- tutte le agenzie formative che presentano i requisiti necessari;
- i centri pubblici di formazione professionale;
- gli istituti scolastici;
- gli insiemi dei precedenti soggetti.

- Procedure di carattere amministrativo

Nella fase di orientamento che il Centro per l'Impiego è tenuto a fare per ogni apprendista, viene attivato un voucher finalizzato all'adempimento dell'obbligo della formazione esterna, da utilizzare nell'ambito dei soggetti accreditati. Contemporaneamente l'apprendista comunica alla Provincia la scelta dei tre moduli didattici e l'Agenzia/e dove intende realizzare la propria formazione.

Nella fase di accoglienza, le Agenzie formative sono tenute a svolgere la funzione di orientamento formativo che termina con la stesura del Patto Formativo Integrato.

Il tempo impiegato nella funzione di orientamento e per la definizione del Patto Formativo Integrato fanno parte del monte ore previsto dal voucher.

Le attività formative (di queste fanno parte anche il percorso formativo e l'orientamento) devono iniziare di norma entro 30 giorni dall'accettazione del voucher.

È prevista la scheda individuale delle presenze come strumento di controllo amministrativo e didattico. La scheda comprende dati riguardanti: l'Agenzia formativa, la sede in cui viene erogato il servizio, il nominativo dell'apprendista, la durata del percorso formativo suddiviso in moduli, la data dell'erogazione, l'orario, il totale delle ore erogate nella rispettiva data, gli argomenti trattati e la firma di presenza dell'apprendista.

Al termine del percorso (o in caso di interruzione) l'Agencia comunica alla Provincia i risultati dell'attività formativa svolta per la certificazione.

- Procedure di carattere didattico

Le procedure didattiche devono allontanarsi il più possibile da una modalità di insegnamento di tipo tradizionale sin dall'approccio iniziale; la formazione degli apprendisti non è scuola. In primo luogo bisogna catturare il loro interesse e spesso ciò è possibile riducendo al minimo il lavoro d'aula, organizzando visite guidate o esperienze sul campo, coinvolgendo l'allievo nella gestione delle attività didattiche. Sarebbe importante coinvolgere anche le imprese perché generalmente sono le prime a dimostrarsi poco disponibili. Infine è necessario "mantenere stretti rapporti tra servizi per l'impiego e agenzie formative. Questo allo scopo di avere un quadro sempre più ricco che consenta di personalizzare al meglio il patto formativo integrato"³³.

- Il patto formativo integrato

Lo strumento principale per definire il processo di apprendimento personalizzato dell'apprendista è il Patto formativo Integrato, con il quale l'apprendista e l'Agencia formativa concordano gli obiettivi, le competenze da acquisire in relazione ai moduli scelti, i contenuti didattici, le modalità di verifiche intermedie e finali, la sede e i tempi e si impegnano a rispettare ciò che sottoscrivono. Il Patto deve essere comunicato alla Provincia di riferimento e all'Azienda dell'apprendista affinché tutti gli attori del percorso

³³ monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali, il modello dell'apprendistato in toscana, Regione Toscana, settore lavoro

formativo siano in grado di seguire l'apprendista nell'integrazione formazione – lavoro.

Gli obiettivi che si intende raggiungere con il Patto Formativo Integrato sono i seguenti:

- favorire una effettiva integrazione tra i contenuti della formazione esterna e le attività lavorative svolte in “affiancameto” in azienda, per acquisire le competenze necessarie allo stesso apprendista per raggiungere la qualifica prevista dal contratto;
- favorire la personalizzazione del percorso di apprendimento in base agli obiettivi didattici sulle reali esigenze dell'apprendista;
- consentire di individuare i percorsi formativi più funzionali all'acquisizione delle competenze³⁴.

- Articolazione organizzativa e accordi con Province/Servizi per l'Impiego

Le Province/Servizi per l'Impiego devono coordinandosi con le parti sociali per garantire l'organizzazione dell'attività formativa.

L'impresa comunica a Province/Servizi per l'Impiego l'avvenuta assunzione dell'apprendista.

Province/Servizi per l'Impiego individuano gli apprendisti che sono obbligati alla formazione in rapporto alle risorse disponibili.

Province/Servizi per l'Impiego comunicano all'apprendista e all'impresa la disponibilità all'assolvimento dell'obbligo formativo. In questo modo l'impresa viene invitata a un incontro presso il Servizio per l'Impiego per illustrare le esigenze formative relative all'inserimento

³⁴ delibera G.R. 14 Febbraio 2000 n. 135 Piano per l'apprendistato 2000, allegato “A”

dell'apprendista in azienda. Successivamente ci sarà il colloquio con l'apprendista per svolgere l'attività di orientamento e supporto per individuare il percorso formativo da seguire.

In base alle informazioni acquisite l'apprendista comunica il nominativo del soggetto (o soggetti) scelto per lo svolgimento dell'attività formativa alla Provincia/Servizi per l'Impiego il quale passa la comunicazione all'impresa.

Il finanziamento (del valore complessivo di lire 3.000.000 pro-capite) è erogato dalla Provincia/Servizio per l'Impiego al Soggetto prescelto per lo svolgimento di un'attività formativa di 120 ore; qualora sia di durata inferiore (per il riconoscimento di crediti formativi) o superiore (per intese contrattuali tra le parti) l'importo verrà proporzionalmente ridotto o incrementato.

- Accordi con le Parti Sociali

Oltre alle attività che spettano alle Commissioni Provinciali Tripartite³⁵ e alla Commissione Regionale Tripartita, la Regione promuove anche la verifica dell'andamento delle attività formative da parte del Tavolo di concertazione regionale.

- Monitoraggio

E' stato realizzato un progetto specifico per il monitoraggio finanziario, fisico e didattico delle attività per verificare il loro andamento, per adottare gli eventuali

³⁵ Organo di concertazione con le parti sociali, in materia di programmazione provinciale, e delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale e di gestione dei servizi per l'impiego e dei centri per l'impiego.

interventi di adeguamento e integrazione del programma e per garantire la piena messa a regime di questo modello di formazione.

Riporto nelle seguenti tabelle i dati di monitoraggio del sistema di formazione esterna per l'apprendistato dal 2001 al 2004 (Fonte: monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali, il modello dell'apprendistato in toscana, Regione Toscana, settore lavoro).

Totale anno 2001

1) apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2001

Composizione per età

Età	Maschi	Femmine	totale
15-17enni	1571	880	2451
18-21enni	8752	5772	14524
22-24enni	8488	6353	14841
25 e oltre	4150	3351	7501
Totale	22961	16356	39317

Composizione per titolo di studio

Titolo di studio	Maschi	Femmine	totale
Titolo non rilevato o licenza elementare	2440	1489	3929
Scuola dell'obbligo	13223	8880	22103
Qualifica professionale	907	707	1614

Diploma di scuola secondaria superiore	6359	5237	11596
Laurea o diploma	32	43	75
Totale	22961	16356	39317

2) attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2001

Percorsi realizzati per apprendisti	7760
Apprendisti iscritti	7771
Apprendisti che hanno terminato il percorso	5729

3) formazione per gli operatori

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	-
Tutor aziendali coinvolti	-

Altre iniziative per tutor:	-
Durata (ore)	-
Numero di tutor coinvolti	-

4) attività di formazione esterna programmata per l'anno 2002

Percorsi previsti	7850
-------------------	------

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	-
Tutor aziendali previsti	-

Altre iniziative per i tutor	2
Durata (ore)	4
Tutor previsti	430

**5) formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo
realizzata nell'anno 2001**

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 specifici per giovani in OF	-
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi di formazione esterna riservati	-
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi di formazione	210

esterna ex L. 196/97 non specifici per questa utenza	
--	--

Percorsi aggiuntivi

percorsi aggiuntivi realizzati	43
Apprendisti che hanno concluso i percorsi aggiuntivi	-

6) risorse complessivamente impegnate nel corso del 2001 per l'apprendistato

Risorse impegnate per l'attività di formazione	10.140.171,33 €
Risorse impegnate per l'attività collegate	136.129,76 €
Totale risorse impegnate	10.276.364,09 €

di cui:

risorse proprie (Regionali/Provinciali)	-
Risorse nazionali	9.971.746,99 €
Risorse del POR	304.617,10 €

7) risorse complessivamente spese nel corso del 2001 per l'apprendistato

Risorse spese per l'attività di formazione	351.309,41 €
Risorse spese per le attività collegate	30.037,98 €
Totale risorse spese	381.347,39 €

di cui:

risorse proprie (regionali/provinciali)	-
Risorse nazionali	351.309,41 €
Risorse del por	30.037,98 €

Totale anno 2002

1) apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2002

Composizione per età

Età	Maschi	Femmine	totale
15-17enni	1735	846	2581
18-21enni	9422	5924	15346
22-24enni	8318	7292	15610
25 e oltre	4333	3762	8095
Totale	23808	17824	41632

Composizione per titolo di studio

Titolo di studio	Maschi	Femmine	totale
Titolo non rilevato	5078	2782	7860
Scuola dell'obbligo	12352	6891	19243
Qualifica professionale	1169	893	2062
Diploma di scuola secondaria superiore	5176	7212	12388
Laurea o diploma	33	46	79
Totale	23808	17824	41632

2) attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2001

percorsi realizzati per apprendisti	5108
Apprendisti iscritti	5108
Apprendisti che hanno terminato il percorso	4127

3) formazione per gli operatori

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	-
Tutor aziendali coinvolti	-

Altre iniziative per tutor:	-
Durata (ore)	-
Numero di tutor coinvolti	-

4) attività di formazione esterna programmata per l'anno 2003

Percorsi previsti per apprendisti	9130
Apprendisti da coinvolgere	9130

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	2
Tutor aziendali previsti	120

Altre iniziative per i tutor	12
Durata (ore)	4
Tutor previsti	630

**5) formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo
realizzata nell'anno 2002**

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 specifici per giovani in OF	-
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi	296
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 non specifici per questa utenza	296

Percorsi aggiuntivi

percorsi aggiuntivi realizzati	100
Apprendisti che hanno concluso i percorsi aggiuntivi	-

6) risorse complessivamente impegnate nel corso del 2002 per l'apprendistato

Risorse impegnate per l'attività di formazione	10.196.253,43 €
Risorse impegnate per l'attività collegate	1.161.844,63 €
Totale risorse impegnate	11.358.098,06 €

di cui:

risorse proprie (Regionali/Provinciali)	48.174,06 €
Risorse nazionali	11.154.986,93 €
Risorse del POR	154.973,07 €

Risorse trasferite a livello provinciale	14.362.793,03 €
--	-----------------

7) risorse complessivamente spese nel corso del 2001 per l'apprendistato

Risorse spese per l'attività di formazione	376.394,39 €
Risorse spese per le attività collegate	-
Totale risorse spese	376.394,39 €

di cui:

risorse proprie (regionali/provinciali)	-
Risorse nazionali	376.394,39 €
Risorse del por	-

Risorse trasferite a livello provinciale	13.611.252,26 €
--	-----------------

Totale anno 2003

1) apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2003

Composizione per età

Età	Maschi	Femmine	totale
15-17enni	1576	574	2150
18-21enni	8618	5371	13989
22-24enni	7307	6249	13556
25 e oltre	4806	4123	8929
Totale	22307	16317	38624

Composizione per titolo di studio

Titolo di studio	Maschi	Femmine	totale
Titolo non rilevato	3107	1567	4674
Nessun titolo o licenza elementare	1594	856	2450
Scuola dell'obbligo	1163	7129	18292
Qualifica professionale	816	821	1637
Diploma di scuola secondaria superiore	5592	5897	11489
Laurea o diploma	35	47	82
Totale	22307	16317	38624

2) attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2003

percorsi realizzati per apprendisti	8199
Apprendisti iscritti	8199
Apprendisti che hanno terminato il percorso	4930

3) formazione per gli operatori

Iniziative per formatori	10
Formatori coinvolti	119

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	2
Tutor aziendali coinvolti	12

Altre iniziative per tutor:	9
Durata (ore)	6
Numero di tutor coinvolti	1223

4) attività di formazione esterna programmata per l'anno 2004

Percorsi previsti per apprendisti	9850
Apprendisti da coinvolgere	9850

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	9
Tutor aziendali previsti	130

Altre iniziative per i tutor	1
Durata (ore)	4
Tutor previsti	100

**5) formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo
realizzata nell'anno 2003**

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 specifici per giovani in OF	390
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi riservati	324
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 non specifici per questa utenza	267

6) risorse complessivamente impegnate nel corso del 2003 per l'apprendistato

Risorse impegnate per l'attività di formazione	13.089.416,31€
Risorse impegnate per l'attività collegate	898.774,05 €
Totale risorse impegnate	13.988.190,36 €

di cui:

risorse proprie (Regionali/Provinciali)	-
Risorse nazionali	13.814.556,96 €
Risorse del POR	170.633,40 €

Risorse trasferite a livello provinciale	8.998.982,00 €
--	----------------

7) risorse complessivamente spese nel corso del 2002 per l'apprendistato

Risorse spese per l'attività di formazione	5.092.723,21 €
Risorse spese per le attività collegate	376.147,71 €
Totale risorse spese	5.468.870,92 €

di cui:

risorse proprie (regionali/provinciali)	-
Risorse nazionali	5.468.870,59 €
Risorse del por	-

Risorse trasferite a livello provinciale	14.362.772,83 €
---	-----------------

Totale anno 2004

1) apprendisti occupati presenti sul territorio al 31 ottobre 2004

Composizione per età

Età	Maschi	Femmine	totale
15-17enni	1521	625	2146
18-21enni	10148	5850	15998
22-24enni	8246	7164	15410
25 e oltre	6568	5095	11663
Totale	26483	18734	45217

Composizione per titolo di studio

Titolo di studio	Maschi	Femmine	totale
Titolo non rilevato	6120	3572	9692
Nessun titolo o licenza elementare	1482	685	2167
Scuola dell'obbligo	11967	7078	19045
Qualifica professionale	833	907	1740
Diploma di scuola secondaria superiore	6038	6433	12471
Laurea o diploma	43	59	102
Totale	26483	18734	45217

2) attività di formazione esterna realizzata nell'anno 2004

percorsi realizzati per apprendisti	8741
Apprendisti iscritti	8741
Apprendisti che hanno terminato il percorso	4296

3) formazione per gli operatori

Iniziative per formatori	3
Formatori coinvolti	85

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	7
Tutor aziendali coinvolti	202

Altre iniziative per tutor:	1
Durata (ore)	4
Numero di tutor coinvolti	74

4) attività di formazione esterna programmata per l'anno 2005

Percorsi previsti per apprendisti	9179
Apprendisti da coinvolgere	9179

Iniziative per tutor della durata di 8 ore	9
Tutor aziendali previsti	321

Altre iniziative per i tutor	25
Durata (ore)	126
Tutor previsti	890

5) formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo realizzata nell'anno 2004

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97

percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 specifici per giovani in OF	387
Apprendisti in OF che hanno concluso i percorsi riservati	176
Apprendisti in OF che hanno partecipato a percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 non specifici per questa utenza	62
Apprendisti che hanno concluso percorsi di formazione esterna ex L. 196/97 non specifici per questa utenza	19

6) risorse complessivamente impegnate nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse impegnate per l'attività di formazione	12.400.224,778 €
--	------------------

Risorse impegnate per l'attività collegate	473.105,28 €
Totale risorse impegnate	12.873.330,06 €

di cui:

Risorse proprie (Regionali/Provinciali)	-
Risorse nazionali	12.618.276,79 €
Risorse del POR	177.470,00 €

Risorse trasferite a livello provinciale	7.052.450,00 €
--	----------------

7) risorse complessivamente spese nel corso del 2004 per l'apprendistato

Risorse spese per l'attività di formazione	7.802.842,72 €
Risorse spese per le attività collegate	332.547,12 €
Totale risorse spese	8.135.389,84 €

di cui:

risorse proprie (regionali/provinciali)	-
Risorse nazionali	8.065.711,84 €
Risorse del por	69.678,00 €

Risorse trasferite a livello provinciale	8.998.982,44 €
--	----------------

- *Certificazione dei risultati della formazione*

La certificazione della formazione generale esterna viene effettuata dalla Provincia competente su proposta della struttura formativa che ha realizzato l'intervento formativo. Questa certificazione farà parte del curriculum dell'apprendista³⁶.

2.5.2 *Il sistema IDOL*³⁷

IDOL è il sistema informatico regionale (acronimo di Incontro Domanda Offerta di Lavoro) utilizzato dalla Regione Toscana per la gestione di lavoratori e aziende e per l'effettuazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro o per una semplice consultazione degli utenti.

Il sistema si trova sul sito web della Regione, ma l'accesso è consentito solo mediante autorizzazione. Così, oltre ai centri per l'impiego, gli uffici per il lavoro provinciali e regionali i dati si possono consultare anche agli sportelli comunali, alle associazioni di categoria...

IDOL permette delle consultazioni rapide e precise, sia per i servizi per l'impiego, sia per i giovani in formazione, sia per lo scambio di informazioni tra servizi per l'impiego, imprese e agenzie formative. La gestione delle informazioni quindi è più

³⁶ Le informazioni sul piano per l'apprendistato 2000 sono rielaborate da Regione Toscana, Giunta Regionale, dipartimento politiche formative e dei beni culturali, *piano delle attività formative per l'apprendistato (Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 5 agosto 1999, art. 2)*.

³⁷ Regione Toscana, IDOL configurazione e installazione, web.rete.toscana.it/monitoscana/monitoscana?command=leggiAllegato&id_allegato=71

precisa, più attenta, e ha consentito una migliore gestione di tutti gli aspetti legati all'apprendistato.

2.6 Il passaggio dalla legge Treu alla legge Biagi

Nonostante l'intrecciarsi delle iniziative registrate, la realtà dei processi del sistema formativo ed occupazionale si è mossa con maggiore lentezza. I principali indicatori di questo sistema testimoniano il perdurare di una situazione di emergenza, per quanto riguarda la disoccupazione, e di ritardo dagli altri partner europei, per quanto riguarda il sistema formativo, anche se alcuni segnali di dinamicità si sono registrati in particolare nel sistema formativo.

Abbiamo avuto un incremento effettivo di scolarità, che ha portato oltre l'80% circa dei ragazzi tra i 14 ed i 19 anni a frequentare un percorso scolastico o di formazione professionale e quasi il 70% a conseguire un diploma o una qualifica professionale. Si tratta di un cambiamento sociale di grandi dimensioni, che ha avvicinato il nostro Paese alle medie europee; il grande problema del nostro sistema diventa allora, più che mai, come consentire almeno il conseguimento di una qualificazione significativa a quel 30% di giovani che vengono esclusi dal percorso scolastico e formativo. Sotto questo aspetto l'esperienza degli altri Paesi europei ha continuato a segnalare l'importanza dell'apprendistato, sul quale si sono avviate alcune significative sperimentazioni, e dell'esperienza di lavoro in generale; la definizione di un "obbligo di formazione" oltre il periodo di scolarità obbligatoria a tempo pieno è sicuramente un'altra strada di grande interesse già percorsa da altri Paesi europei.

L'apprendistato, che negli altri Paesi europei costituisce lo strumento principale per favorire la transizione dalla scuola al lavoro, in Italia rimane praticamente privo della componente

di formazione integrativa, fatta eccezione per alcune aree d'Italia ed alcune sperimentazioni.

Il passaggio da un sistema centralistico, rigido, basato sulle procedure, centrato sull'istituzione, ad un sistema decentrato, flessibile, basato sui risultati, orientato all'utenza, non è semplice. Esso richiede, oltre ai passaggi normativi, anche una notevole capacità di governo a livello locale, che sia in grado di coinvolgere i diversi soggetti operanti sul territorio su obiettivi ben definiti e condivisi, riscattando la formazione dalla situazione di marginalità in cui oggi è collocata in molte aree del Paese; laddove manca un coinvolgimento della società civile ed economica i programmi centrali sono destinati a rimanere un'utopia che si scontra con l'indifferenza, se non con l'ostilità, dei soggetti interessati, oppure con istituzioni che non dialogano tra loro.

L'approccio territoriale si sta imponendo anche nel nostro Paese; appare necessario che si estenda quest'approccio anche in campo formativo, a cominciare da quelle aree nelle quali i fabbisogni di formazione appaiono più rilevanti per l'esistenza di una forte dispersione formativa, o per l'elevata disoccupazione, o per la necessità di riqualificare il sistema produttivo, per concordare progetti di sviluppo sui quali coinvolgere sia i soggetti istituzionali (scuola, centri di formazione, servizi sociali), sia la società civile (le famiglie, altri soggetti interessati alla formazione), sia la società economica (imprese e sindacati)³⁸.

Accanto al successo del “nuovo apprendistato”³⁹ dal punto di vista dell'occupazione, è stata registrata anche la crescita dell'offerta formativa. L'introduzione di un vincolo minimo di 120 ore annue di formazione esterna ha dato il via alla costruzione di un canale di formazione per l'apprendistato; dapprima il ministero del lavoro ha promosso, con la collaborazione delle parti sociali dei progetti sperimentali che

³⁸ ISFOL *Rapporto isfol 1997*.

³⁹ Con questa espressione si indica l'apprendistato come modificato dalla legge 196/97.

hanno permesso ai diversi territori di cominciare a individuare modalità organizzative di sistema della formazione coinvolgendo circa 20.000 apprendisti.

Successivamente il protagonismo è tornato alle Regioni: nel 2001 sono 60.000 i giovani che hanno partecipato alle attività di formazione esterna in circa 12.000 iniziative tra corsi e percorsi. Nel 2002 è ulteriormente cresciuto il numero di apprendisti in attività di formazione esterna che confermano la rapida crescita del sistema di apprendistato grazie al consolidamento e al miglioramento delle procedure, dei modelli organizzativi e didattici. L'incremento consente finalmente di parlare del consolidamento di un sistema italiano di formazione per l'alternanza.

A partire dal 2001, dopo aver definito i contenuti dei moduli aggiuntivi, comincia a svilupparsi anche un'offerta di moduli aggiuntivi per i giovani che assolvono l'obbligo formativo in apprendistato, sempre ad opera delle Regioni. Tuttavia la crescita dell'occupazione e dell'offerta formativa mette in luce la difficoltà di contenere, in un unico quadro regolamentare, un'utenza così ampia. In particolare, per i giovani in obbligo formativo l'inserimento di un vincolo ulteriore di formazione esterna per la frequenza di moduli aggiuntivi, a parità di altri costi, per le imprese si traduce in un disincentivo all'assunzione di tali giovani. Inoltre, la scarsa presenza di apprendisti in questa fascia di età (circa il 12%) si rivela un disincentivo anche per le amministrazioni regionali che stentano a organizzare iniziative aggiuntive di formazione esterna per i giovani in obbligo⁴⁰.

In generale, comunque, valutando le esperienze, si rilava che nell'ampia fascia di utenza potenziale del contratto di apprendistato che comprende i giovani dai 15 ai 26 anni, si

⁴⁰ analisi dell'istruzione, l'alternanza scuola lavoro, roma 2003-2004, le monnier, rivista bimestrale a cura del ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, la tipografica varese s.p.a. – stabilimento di firenze – ottobre 2004.

individuano sottogruppi di giovani e imprese che utilizzano lo strumento con finalità diverse:

- assolvimento dell'obbligo scolastico;
- di prima formazione per l'inserimento;
- di specializzazione per coloro che hanno già titoli di studio superiori o per imprese che hanno forti obiettivi di crescita per le proprie professionalità.

Questo segna il passaggio alla riforma Biagi.

Capitolo 3

La situazione toscana successiva alla legge

Biagi

3.1 Il quadro nazionale nel contesto europeo

3.1.1 La strategia di Lisbona

L'Italia, in quanto membro dell'U.E., cerca di adottare strategie per il raggiungimento degli obiettivi fissati con la strategia di Lisbona.

Il vertice di Lisbona cerca di favorire l'occupazione, lo sviluppo economico e la coesione sociale nel contesto di un'economia fondata sulla conoscenza. Si è così avviata una strategia che mira a fare dell'Unione europea l'economia più competitiva e dinamica al mondo, in grado di coniugare la crescita con nuovi e migliori posti di lavoro.

Sviluppata nel corso di diversi Consigli europei successivi a quello di Lisbona, questa strategia si fonda su tre pilastri:

- un pilastro economico che deve preparare la transizione verso un'economia competitiva, dinamica e fondata sulla conoscenza. L'accento è posto sulla necessità di adattarsi continuamente all'evoluzione della società dell'informazione e sulle iniziative da incoraggiare in materia di ricerca e di sviluppo;
- un pilastro sociale che deve consentire di modernizzare il modello sociale europeo grazie all'investimento nelle

risorse umane e alla lotta contro l'esclusione sociale. Gli Stati membri sono invitati a investire nell'istruzione e nella formazione e a condurre una politica attiva per l'occupazione onde agevolare il passaggio all'economia della conoscenza;

- un pilastro ambientale aggiunto in occasione del Consiglio europeo di Göteborg nel giugno 2001 che attira l'attenzione sul fatto che la crescita economica va dissociata dall'utilizzazione delle risorse naturali⁴¹.

La strategia di Lisbona è incentrata sulla realizzazione di 3 obiettivi concreti, da realizzare entro il 2010:

- raggiungere un tasso medio di crescita economica del 3% circa;
- portare il tasso di occupazione al 70%;
- far arrivare il tasso di occupazione femminile al 60%.

La Strategia di Lisbona usa il metodo del coordinamento aperto⁴² per definire le politiche economiche ed occupazionali.

Ogni Stato membro preparerà un documento (Quadro di Riferimento Strategico Nazionale) sulla sua strategia di sviluppo, che servirà come quadro di riferimento per la preparazione dei programmi settoriali e regionali.

⁴¹ Per chiarire i principi della strategia di Lisbona (http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_it.htm)

⁴² Il coordinamento aperto è un metodo di lavoro, definito a livello comunitario, per rafforzare la cooperazione, diffondere le buone pratiche e conseguire una maggiore convergenza verso le finalità principali dell'Unione.

Tale metodo, concepito per assistere gli Stati membri nell'elaborazione progressiva delle loro politiche, implica:

- la definizione di orientamenti comunitari per il conseguimento di obiettivi concreti, senza mettere in discussione sovranità e responsabilità dei vari soggetti coinvolti;
- la trasposizione di tali orientamenti nelle politiche nazionali e regionali tenendo conto delle diversità specifiche;
- la determinazione di indicatori e parametri per confrontare i risultati raggiunti;
- il periodico per lo svolgimento di attività di monitoraggio, verifica e valutazione, in un processo di apprendimento reciproco e con un uso mirato delle buone pratiche (www.welfare.gov.it).

Il piano italiano è stato impostato riconducendo le linee guida a cinque obiettivi di carattere generale:

- Ampliamento dell'area della libera scelta dei cittadini e delle imprese;
- Incentivazione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica;
- Rafforzamento dell'istruzione e della formazione del capitale umano;
- Adeguamento delle infrastrutture materiali e immateriali;
- Tutela ambientale.

Adesso si può fare un primo bilancio di questa strategia. I progressi ci sono stati, basti pensare all'incremento del tasso di occupazione, ma anche ritardi e lacune spesso dovuti al mancato completamento di importanti processi di riforma strutturale anche in ambito nazionale. Questo ha portato a ripensare il percorso inizialmente programmato, coinvolgendo accanto alle istituzioni comunitarie e nazionali anche le parti sociali per una revisione intermedia della strategia.

Nel 2005 è stata presa la decisione di rilanciare la strategia di Lisbona, oltre che rafforzando la crescita economica, anche attribuendo grande importanza all'elevazione del livello generale di istruzione.

I vari passi per l'attuazione della strategia hanno portato, per quanto riguarda le linee guida in tema di occupazione a "promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita"⁴³, anche attraverso misure di lifelong learning, alla creazione di mercati del lavoro che favoriscono l'inserimento per cercare di renderlo più attivo e finanziariamente attraente specialmente per chi è in cerca di occupazione.

Infine è stato stabilito di favorire la flessibilità conciliandola con la sicurezza occupazionale e ridurre la

⁴³ ISFOL, *rapporto isfol* 2005

segmentazione del mercato del lavoro, tenendo conto del ruolo delle Parti sociali.

3.2 L'applicazione della legge Biagi in Italia

La riforma del mercato del lavoro in Italia del 2003, costituisce uno dei principali strumenti di attuazione della strategia di Lisbona a livello nazionale. La messa in opera della riforma ha comportato un importante e complesso processo di produzione normativa che ha visto per protagoniste sia le istituzioni nazionali (Corte Costituzionale, Parlamento, Governo e Ministero del lavoro e delle politiche sociali) sia le Regioni, sia le Province, sia ancora le parti sociali, intervenute ai diversi livelli in cui si articola la contrattazione collettiva (centrale, territoriale ed aziendale).

Fra le tipologie contrattuali introdotte o riformate dalla l. n. 30/2003, l'apprendistato è una di quelle sulle quali si concentrano le maggiori aspettative delle imprese perché rimane l'unico istituto a garantire vantaggi contributivi sostanziali per l'assunzione di un ampio numero di giovani e rappresenta il primo passo verso la strategia della formazione continua. Questo canale appare comunque ancora debole, specie se paragonato ad altre esperienze più mature in Europa.

3.2.1 Apprendistato per il diritto - dovere

Per quanto riguarda l'"apprendistato per il diritto-dovere" la regolamentazione è legata alla riforma del sistema educativo, in primis la legge 53/2003 (legge Moratti).

La riforma del sistema educativo italiano ha investito direttamente il sistema dell'obbligo formativo. Ormai l'iter che ha portato a ricomprendere l'obbligo scolastico e l'obbligo formativo nel principio del diritto-dovere

all'istruzione e formazione *per dodici anni o fino al raggiungimento di una qualifica*⁴⁴ è stato completato; è iniziato con la legge 53/2003 per proseguire con i decreti legislativi n. 76/2005 (inerente il diritto-dovere) e n. 77/2005 (inerente l'alternanza scuola-formazione).

La riforma è stata molto complessa e ha dato luogo a un lungo e articolato dibattito fra i protagonisti del sistema; le critiche riguardavano lo scarso coinvolgimento delle Regioni durante il processo di definizione del decreto, aspetti di contenuto inerenti la dimensione gestionale, la mancanza di chiarezza su tematiche quali il passaggio fra i sistemi e la licealizzazione dell'istruzione tecnica.

A livello regionale mancano ancora tasselli importanti, quali la ridefinizione dei sistemi formativi regionali e la regolamentazione dell'apprendistato per il diritto-dovere.

Nel passaggio tra l'obbligo formativo e il diritto-dovere si trovano comunque degli elementi di continuità, e cioè la possibilità di assolvere il diritto-dovere nei tre canali già previsti dall'obbligo (scuola, formazione professionale e l'apprendistato, quest'ultimo per i maggiori di 15 anni), il ruolo dei Centri per l'Impiego che svolgono tutoraggio in particolar modo per coloro che sono a rischio di dispersione o recuperano l'utenza fuoriuscita dai percorsi, l'importanza dei sistemi informativi (anagrafi) come strumenti necessari ad assicurare la frequenza dei canali formativi dei ragazzi e avviare il recupero dei dispersi.

Secondo i dati ISFOL riguardo l'anno scolastico e formativo 2003/2004, per quanto concerne l'apprendistato, gli apprendisti in obbligo erano 44.051, ovvero il 2% dei giovani; di questi solo una percentuale limitata ha potuto svolgere le ore di formazione esterne all'azienda previste dalla normativa.

⁴⁴ Decreto Legislativo 15 aprile 2005, n. 76 sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione

Nell'insieme, la copertura formativa è stata mediamente pari al 22% al Nord, 13% al Centro e quasi inesistente al Sud.

Cercando di fare un primo bilancio risulta che il numero di giovani dispersi si sia ridotto (da 175mila ragazzi dell'anno 2001-2002 a 100mila dell'anno 2003-2004), però rimane sempre il 4,5% dei giovani al di fuori dei percorsi formativi (la maggior parte al Sud dove il livello dei servizi appare meno soddisfacente), ancora un numero troppo elevato rimane fuori dai sistemi informativi (il 40% dei giovani tra i 14 e i 17 anni) e infine tra i giovani fuori dai canali formativi 37mila sono stati coinvolti dai CpI, ma solo 5.537 erano seguiti da un tutor.

L'apprendistato per il diritto-dovere è collegato ai livelli essenziali dell'offerta formativa in modo da coinvolgere tutti gli apprendisti adolescenti e migliorare la situazione attuale che al 2005 vedeva solo il 10% di apprendisti minori coinvolti.

3.2.2 Apprendistato professionalizzante

Le maggiori attese sono concentrate sull'”apprendistato professionalizzante” visto che questo è il diretto erede del precedente apprendistato e del contratto di formazione e lavoro. Tale istituto è materia di competenza concorrente, nel senso che vede la collaborazione tra Stato e Regioni. Le Regioni inoltre hanno sottoscritto accordi con le Parti Sociali con l'obiettivo di definire elementi minimi per la successiva partenza di progetti sperimentali (solo Veneto e Liguria sono riuscite a completare il processo prima del rinnovo delle Giunte regionali). Qualche Regione, in applicazione del principio di sussidiarietà, ha delegato le Parti sociali per definire l'apprendistato professionalizzante in attesa di leggi regionali. Queste, e le loro organizzazioni di rappresentanza, pertanto rivestono un ruolo strategico perché hanno la possibilità di progettare il modello di apprendistato più

adeguato alle caratteristiche delle imprese del settore e alle loro esigenze e strategie di sviluppo.

Quindi, se si volesse tracciare oggi il quadro della disciplina dell'apprendistato professionalizzante sul territorio occorrerebbe analizzare sia l'attività regionale che l'attività delle parti sociali; possono prevalere o intrecciarsi l'una con l'altra.

La riforma dell'apprendistato professionalizzante non riguarda solo l'erogazione della formazione, ma si concentra sia sulle fasi a monte che a valle del processo formativo.

La valenza formativa è garantita dalla definizione di un "Repertorio nazionale delle professioni", che è il riferimento minimo dei profili formativi regionali, che a loro volta rappresentano la base per la definizione dei piani formativi individuali da allegare ai contratti di assunzione. Questi strumenti devono assicurare che la formazione sia "certificabile" ciò significa che devono essere basati su precisi standard, che contengono gli obiettivi formativi, i livelli minimi da conseguire e le modalità per effettuare la loro verifica.

Non c'è dubbio che questa sia la strada che il sistema formativo sta intraprendendo, ma i passi avanti fatti sono ancora modesti.

Come anticipato, "la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e' rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"⁴⁵. Il provvedimento però è troppo recente per valutarne al momento l'effetto sui comportamenti tra le parti.

⁴⁵ Legge 14 maggio 2005, n. 80 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali" (art. 13 c. 13 *bis*) pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 111 del 14 maggio 2005 - Supplemento ordinario n. 91

Si può in ogni modo accennare a qualche riflessione fatta da alcune categorie:

- il terziario ha rafforzato il ruolo degli enti bilaterali introducendo un passaggio di verifica del piano formativo individuale e della coerenza con i profili formativi, precedentemente all'assunzione;
- le industrie edili hanno rafforzato il ruolo e le competenze delle scuole edili, dando loro la possibilità di erogare le 120 ore di formazione formale.

All'indomani della l. n. 80/2005 solo alcune associazioni di categoria si sono effettivamente preoccupate della formazione, per cui sembrerebbe che non sia stata colta completamente la possibilità offerta dalla normativa di delineare un proprio modello di apprendistato tarato sulle specifiche del settore e inquadrato in una strategia di sviluppo delle risorse umane nelle imprese di riferimento.

Per ciò che ha a che vedere con il finanziamento delle attività formative e delle azioni a supporto, le risorse spese dallo Stato e da alcune Regioni (che aggiungono fondi propri) viene reputato insufficiente, tanto che solo una parte dei giovani riesce a partecipare alle attività formative. L'ulteriore utenza diventerà quindi un costo ed è per questo che qualche legge regionale introduce la possibilità che le parti contribuiscono alle spese per la formazione, ricorrendo per esempio ai fondi interprofessionali⁴⁶.

⁴⁶ I fondi interprofessionali per la formazione continua costituiranno uno degli strumenti fondamentali per sviluppare il peso e la qualità della formazione dei lavoratori nel nostro paese, che è tra i più arretrati d'Europa in questo campo. I fondi nascono da accordi tra le parti sociali e tra questi e i governi realizzati negli anni 90. Tali accordi prevedevano la costituzione di Fondi bilaterali, gestiti dalle parti sociali, che utilizzando lo 0.30% del monte salari che le imprese versano all'INPS, realizzino piani formativi aziendali, settoriali, territoriali e individuali. Le parti sociali hanno definito accordi, statuti e regolamenti dei Fondi, il cui funzionamento è stato autorizzato con un Decreto del Ministero del Lavoro (www.cgil.it)

3.2.3 Apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio o di alta qualificazione

Infine “l’apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio o di alta qualificazione” è una tipologia del tutto innovativa per il sistema italiano che si sta diffondendo in particolar modo nelle regioni del Centro-Nord. È prevista una sperimentazione che coinvolgerà circa 1000 giovani per il conseguimento di diplomi di master universitario di primo e secondo livello. Sono percorsi di alta specializzazione che incontrano l’opinione positiva delle imprese, consentendo maggiore flessibilità nei contenuti e un impegno di formazione formale più limitato rispetto al conseguimento di una laurea. Il costo del lavoro dei giovani è uguale a quello degli apprendisti assunti con altre tipologie (le tre tipologie di apprendistato godono delle stesse agevolazioni contributive, come previsto a livello nazionale). Tale sperimentazione sarebbe dovuta partire durante l’anno accademico 2005/2006 ma non tutte le Regioni sono riuscite a concludere entro tale data.

Nonostante questo, e nonostante il numero dei partecipanti abbastanza limitato, uno degli obiettivi di questo tipo di apprendistato è la possibilità di incrementare il dialogo tra sistema produttivo e università, per far crescere la competitività del nostro Paese.

3.3 L’applicazione della legge Biagi in Toscana

In tale contesto le regioni hanno fornito un importante contributo ribadendo, in particolare, il ruolo fondamentale che lo sviluppo del capitale umano riveste per garantire al paese una crescita duratura e sostenibile.

Il passaggio verso una società e un'economia basate sulla conoscenza sono indispensabili. La vita lavorativa è divenuta più complessa, l'organizzazione del lavoro più irregolare e il passaggio verso una società e un'economia basate sulla conoscenza sono ormai essenziali, per cui è sempre più importante investire nel capitale umano.

Superare la separazione tra momento formativo e applicativo a favore di una combinazione dell'educazione formale, informale e dell'esperienza di lavoro in un unico progetto formativo, basato sull'acquisizione delle competenze attraverso il *learning by doing*, costituisce il principio che rende possibile porre la persona al centro delle politiche dell'education, nell'ottica del sapere lungo l'arco della vita⁴⁷.

Le innovazioni intervenute negli anni recenti nell'ambito del contesto normativo comunitario e nazionale, hanno prodotto impatti rilevanti sul contesto regionale. Durante il 2005 l'attività normativa della regione Toscana si è sviluppata in base ai processi di riforma che hanno investito i sistemi di istruzione, formazione e lavoro. La l.r. n. 20 del 01/02/05 in particolare apporta modifiche alla L.R. 32/02 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro).

I settori interessati si possono raggruppare in quattro macrotipologie:

- le modalità di collocamento di disabili e svantaggiati e la promozione di azioni di pari opportunità,
- la regolamentazione dell'apprendistato e della formazione che prevede,
- le autorizzazioni alle società di intermediazione della manodopera,

⁴⁷Documento di monitoraggio e analisi dell'istruzione e alternanza scuola-lavoro nell'anno scolastico 2003-2004
(http://www.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/notizie/allegati/ai56030104.pdf)

- i requisiti per l'accreditamento di soggetti accreditati a svolgere servizi al lavoro.

Il 2005 si è caratterizzato anche per un'intensa attività sotto il profilo dell'elaborazione di strategie e documenti programmatici. Queste attività servono per delineare il quadro di riferimento generale per le successive politiche di sviluppo della Regione.

Per quanto riguarda il modello toscano dell'apprendistato si individuano due momenti, il primo conseguente alla normativa della legge 24 giugno 1997, n. 196 e il secondo conseguente alla normativa del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276⁴⁸.

La riforma del titolo V della Costituzione mediante la Legge Costituzionale 18 ottobre 2001 ha modificato in maniera assai incisiva l'ambito delle competenze regionali in materia di istruzione, formazione professionale e di lavoro, inserendone di nuove. Il nuovo quadro che ne deriva è inoltre caratterizzato dal riconoscimento del ruolo che hanno anche altre autonomie territoriali. Di conseguenza risulta difficile individuare con chiarezza quale sia effettivamente la portata degli interventi regionali nei singoli settori.

In questi ultimi anni si è progressivamente ampliato sia sul piano legislativo che sul piano amministrativo il ruolo delle Regioni e degli enti territoriali. Le Regioni hanno attuato scelte normative importanti e basate sul rispetto di equilibri delicati fra le competenze statali, le competenze regionali e il rispetto dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza che impongono di collocare tendenzialmente le funzioni amministrative al livello più vicino rispetto ai soggetti che ne dovranno fruire, verificando però che i soggetti che svolgono tali funzioni siano dotati di idonei requisiti.⁴⁹

⁴⁸ Regione Toscana, settore lavoro, *Il modello dell'apprendistato in Toscana, monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali*, ottobre 2005

⁴⁹ Piano indirizzo generale integrato l.r.32/2002 delib. 137/2003 all. A

È in questo contesto che la Regione Toscana ha deciso di esercitare le proprie competenze interconnettendo tra loro le materie dell'istruzione, della formazione e del lavoro mediante lo strumento del Testo Unico.

Per ciò che riguarda in particolare i settori sui quali è intervenuta la l.r. 32/2002 (educazione, istruzione, formazione professionale e lavoro), possono nascere due ordini di considerazioni in relazione allo sfondo costituzionale e legislativo in cui si colloca. Queste considerazioni fanno riferimento da un lato al contenuto delle materie, e dall'altro al tipo di competenze che la Regione ha esercitato.

- Per quanto riguarda il primo profilo la l.r. 32/2002 è intervenuta in settori in cui in parte la Regione esercita competenze legislative nuove (come nel caso dell'istruzione) e in parte esercita competenze che già possedeva (come nel caso della formazione, del diritto allo studio e del collocamento) e sulle quali, quindi, si era già formata una legislazione regionale.
- Sotto il secondo profilo si osserva che nel disciplinare i diversi settori la Regione esercita competenze di diverso tipo, ad esempio una competenza concorrente con lo Stato in materia di istruzione e in materia di tutela e sicurezza del lavoro. Esercita una competenza da considerarsi ormai esclusiva in materia di istruzione e formazione professionale.

Nei settori della formazione e del lavoro può essere individuato un ambito di intervento statale, la legge costituzionale che riforma il titolo V della Costituzione attribuendo alle Regioni una competenza esclusiva in materia di formazione professionale. Questo passo ha sancito il superamento della normativa nazionale che disciplinava il settore (legge quadro 845/1978). Tale superamento in Toscana è definitivo con la l.r. 32/2002 e l'emanazione del regolamento e del Piano di indirizzo.

Lo Stato quindi determina i livelli e i principi essenziali delle materie. Esistono leggi già vigenti anche nel campo della formazione e del lavoro che attribuiscono alle Regioni e agli enti territoriali subregionali importanti funzioni (ad esempio la legge 196 del 1997 sulla promozione dell'occupazione).

Gli interventi regionali sono quindi strutturati in modo tale da:

- rispettare le diverse competenze (statali, degli enti territoriali subregionali e delle autonomie funzionali). L'art. 28, l.r. 32/2002 indica che la Regione esercita le proprie funzioni, sia in materia di istruzione che formazione, “nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni” stabiliti dallo Stato;
- dispiegarsi sul territorio secondo un disegno armonico e integrato. Gli interventi attuano la logica della sussidiarietà nei confronti degli enti territoriali subregionali. Alla Regione spettano principalmente le funzioni di programmazione, indirizzo, coordinamento e attuazione delle politiche di intervento⁵⁰ (con possibilità di intervenire direttamente laddove l'attuazione di tali politiche attenga ad esigenze di carattere unitario), mentre alle Province e ai Comuni è riservato l'esercizio di funzioni amministrative in particolari ambiti in cui gli enti territoriali siano più “vicini” a chi beneficia dei servizi e delle prestazioni. In particolare, le Province esercitano la maggior parte delle funzioni amministrative in materia di attuazione di politiche del lavoro e formazione, mentre i Comuni esercitano funzioni che riguardano servizi educativi per la prima infanzia, di educazione non formale, di destinazione di contributi alle scuole non statali e di provvidenze per il diritto allo studio⁵¹.

La Regione Toscana ha definito il proprio assetto giuridico organizzativo in materia di lavoro attraverso la legge regionale 6

⁵⁰ legge regionale 32/2002

⁵¹ Piano di indirizzo generale integrato l.r. 32/2002

agosto 1998, n. 52, poi sostituita dalla Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e il Regolamento Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R.

In particolare sono state attribuite alle province tutte le funzioni in materia di mercato del lavoro e di politiche del lavoro che non spettano espressamente alla Regione.

Da ciò si deduce che l'apprendistato in Toscana è di competenza sia della Regione che delle Province.

La competenza della Regione riguarda:

- l'accreditamento delle agenzie formative per la formazione esterna nell'apprendistato;
- l'indicazione dei principi generali di riferimento in tema di apprendistato;
- la programmazione a livello di Piano di indirizzo generale integrato (ai sensi dell'articolo 31 della L.R. 32/2002).

Il tema dell'apprendistato appare come trasversale a diverse misure, in particolare "inserimento e reinserimento del mercato del lavoro" individua la necessità di rimuovere le cause socio-economiche, culturali, territoriali che sono all'origine del fenomeno della disoccupazione, attraverso work experiences e formazione.

L'apprendistato è uno strumento usato anche nell'altra misura "inserimento lavorativo e reinserimento di soggetti disabili o svantaggiati" come strumento flessibile per l'avviamento al lavoro di soggetti disabili o svantaggiati.

Lo troviamo inoltre nella "promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro" per eliminare le discriminazioni di genere che sono presenti nel mercato del lavoro.

Infine l'apprendistato è presente nella "prevenzione della dispersione scolastica e formativa" dove sono previsti percorsi formativi ulteriori e diversi, realizzati nell'ambito del rapporto di apprendistato e rivolti ai giovani che devono assolvere l'obbligo formativo.

Questi ulteriori percorsi formativi servono per sviluppare le competenze di base e trasversali (recupero delle competenze linguistiche, logico-matematiche e nuovi alfabeti, sviluppo delle capacità cognitive, comunicative e relazionali e lo sviluppo della cultura imprenditoriale).

La competenza delle Province invece riguarda:

- la redazione del Piano annuale per l'apprendistato;
- la definizione dei settori di intervento, sentita la commissione tripartita provinciale⁵²;
- la gestione dell'erogazione della formazione esterna attraverso le agenzie formative accreditate dalla Regione⁵³.

Il Piano annuale per l'apprendistato serve per la realizzazione della formazione esterna degli apprendisti. In relazione alle risorse assegnate dalla Regione, alle proprie risorse e al numero degli apprendisti, il piano individua i criteri per garantire a tutti gli apprendisti la formazione esterna secondo le seguenti modalità:

- ✓ per l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione la formazione esterna ha la priorità nell'assegnazione di buoni individuali, da utilizzare presso le agenzie formative accreditate e con corsi professionali;
- ✓ per l'apprendistato professionalizzante la formazione esterna è garantita a tutti gli apprendisti. Nel corso del primo anno prevede l'assegnazione di un buono individuale da utilizzare presso le agenzie formative accreditate, corsi di formazione professionale e formazione a distanza assistita. Per gli anni successivi è erogata

⁵² Commissione istituita a livello provinciale con funzioni di concertazione e consultazione delle parti sociali in relazione alle attività ed alle funzioni attribuite alla Provincia.

⁵³ *Il modello dell'apprendistato in Toscana, monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali*, Regione Toscana, settore lavoro, ottobre 2005

con formazione a distanza, tale sistema è predisposto dalla Giunta regionale.⁵⁴

⁵⁴ decreto del presidente della Giunta regionale 2 febbraio 2005, n. 22/R, art. 41

3.4 Il Piano di indirizzo generale integrato 2006 - 2010

La Regione Toscana si impegna a contribuire, con il piano di indirizzo generale integrato, alla costruzione di una “società ad alata competitività, fondata sulla conoscenza, con la creazione di migliori e maggiori lavori, economicamente stabili, qualificati e tutelati, in un contesto di forte coesione sociale e ambientalmente sostenibile nel lungo periodo”, facendo proprie le indicazioni scaturite dal vertice di Lisbona e definite nei vertici successivi.

3.4.1 La situazione lavorativa

In Toscana, a causa degli elevati tassi di disoccupazione femminile (7,3% nel 2005) e giovanile (16,7% nel 2005) squilibrio tra una domanda di lavoro poco qualificata e un’offerta di lavoro sempre più scolarizzata il tasso di occupazione nel 2005 risultava pari al 63,7%, in crescita di mezzo punto rispetto al 2004, superiore alla media italiana (57,5%), ma inferiore a quello di alcune regioni, in particolare Emilia Romagna (68,4%) che presenta i valori più alti, e Lombardia (65,5%). Questo evidenzia la difficoltà del sistema produttivo regionale nell’assorbire la forza lavoro più istruita.

Da non sottovalutare anche le differenze territoriali che mostrano un’altro aspetto del sottoutilizzo delle potenzialità della forza lavoro regionale.

Nelle aree della costa e dove il lavoro è basato su attività rurali e sul turismo i livelli occupazionali sono ancora bassi e prevalgono contratti flessibili (temporanei), lavori di bassa produttività e elevate quote di occupazione sommersa. Inoltre in queste aree i lavoratori flessibili hanno anche minore possibilità di stabilizzazione. Nelle aree di distretto e in quelle urbane le più numerose opportunità, che derivano da

uno sviluppo consolidato e diversificato dell'area, prevedono esplicitamente forme di apprendimento (contratti di inserimento, apprendistato) che offrono conseguentemente maggiori probabilità di stabilizzazione nel mercato del lavoro.

Tab. 1 Occupati in complesso e tasso di occupazione 15-64 anni per sesso, regione e provincia - 2005 (dati in migliaia e in percentuale)

	Occupati			Tasso di occupazione 15-64 anni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Arezzo	79	60	139	71,3	55,3	63,3
Firenze	233	184	417	74,4	58,7	66,5
Grosseto	54	34	89	75,4	48,4	61,8
Livorno	73	51	124	68,4	47,1	57,6
Lucca	92	65	156	71,9	51,9	61,9
Massa Carrara	46	28	74	69,0	43,0	56,1
Pisa	97	72	168	73,0	55,9	64,5
Pistoia	76	47	123	81,2	51,8	66,4
Prato	63	44	106	76,3	55,0	65,7
Siena	63	49	112	73,3	59,7	66,5
Toscana	876	634	1.510	73,5	54,1	63,7

Fonte dati Istat (piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro)

Tab. 2 Persone in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione per sesso, regione e provincia – 2005 (dati in migliaia e in percentuale)

	Persone in cerca di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Arezzo	3	5	8	3,9	7,1	5,3
Firenze	8	12	20	3,5	5,9	4,5
Grosseto	2	3	5	3,7	9,0	5,8
Livorno	3	5	8	3,6	8,7	5,7
Lucca	2	5	7	2	7,2	4,2
Massa Carrara	4	4	8	7,3	11,7	9,0
Pisa	4	5	9	4,0	6,7	5,2
Pistoia	3	6	9	3,5	11,5	6,8
Prato	4	3	7	5,5	7,2	6,2
Siena	2	2	4	2,4	4,1	3,1
Toscana	34	50	84	3,7	7,3	5,3

Fonte dati Istat (piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro)

La minore offerta potenziale di lavoro è dovuta ai bassi tassi di fecondità di lungo periodo e all'incidenza sempre più elevata della popolazione anziana. Inoltre una parte molto consistente dell'offerta di lavoro è quella degli immigrati che si ritrovano a coprire spesso livelli di qualifiche molto bassi in strutture di piccole dimensioni.

La Toscana è stata teatro di un progressivo incremento della popolazione straniera sul proprio territorio che negli ultimi anni l'ha portata tra le prime regioni per densità di immigrati residenti, e questo gli attribuisce delle caratteristiche particolari che hanno a che vedere con la

natura delle migrazioni, la distribuzione nel territorio, e la forte propensione imprenditoriale che si è sviluppata maggiormente intorno alla attività economica della comunità cinese.

Per quanto riguarda l'inattività si manifesta in particolar modo nelle classi di età in entrata e uscita dal mercato del lavoro: la mancata partecipazione al mercato del lavoro nella classe di popolazione più adulta (55-64 anni) arriva al 68,2%; per le donne di questa classe l'incidenza della mancata partecipazione raggiunge il picco del 79,6 %.

3.4.2 Istruzione e formazione

Secondo dati che risalgono al 31/12/2004, nella fascia di età di ragazzi dai 14 ai 17 anni il 91,90% frequentava il sistema dell'Istruzione, mentre l'1,9% si trovava in percorsi di formazione, l'1,9% in percorsi di apprendistato ed il 4,2% si trovava fuori da ogni percorso formativo.

Questi dati poi, si modificano a causa della costante crescita della scolarizzazione e delle riforme dei sistemi scolastici che hanno cambiato anche le possibilità di accesso ai diversi livelli di istruzione post secondaria.

Nell'area delle politiche formative e dell'istruzione, l'ambito della formazione continua è quello che sicuramente è stato sollecitato più degli altri dalla strategia di Lisbona. L'importanza delle politiche per l'apprendimento durante tutto l'arco della vita è dovuta alla rilevanza di queste politiche nella società della conoscenza, ma anche al fatto che sono relativamente pochi gli adulti inseriti in un percorso formativo.

In materia di apprendimento lungo tutto l'arco della vita l'Unione europea ha fissato per il 2010 l'obiettivo relativo al raggiungimento di un livello medio di partecipazione pari al 12,5% della popolazione adulta (25-64 anni). La Toscana nel

2005 si avvicinava al 7%, al di sopra di un punto rispetto al dato nazionale (fonte: ISTAT).

3.4.3 L'importanza dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita

La regione Toscana ha capito l'importanza che riveste la formazione continua, il concetto di lifelong learning o apprendimento permanente come motore del proprio sviluppo.

Questo è necessario per interpretare e progettare il processo formativo nella sua globalità e per fornire un'immagine completa della nuova idea di educazione che sta assumendo sempre più una nuova fisionomia in relazione alla durata (lungo tutto il corso della vita), ma anche in relazione all'importanza del contesto di riferimento che copre gli ambiti di vita e di lavoro.

In questo contesto appare quindi chiara la necessità di sostituire un'idea di saperi che rimangono fortemente legati all'istruzione per poi spenderli nella vita adulta. L'esigenza adesso è di creare continuamente dei saperi personali individuali e collettivi. Di conseguenza nasce la necessità di riferirsi a diverse e specifiche fasce di destinatari per rispondere ai bisogni che i differenti target di cittadini devono soddisfare.

I target sono quindi sociali, professionali, di età e di genere con una forte attenzione, anche all'interno di ogni "target" omogeneo, alla personalizzazione delle filosofie e degli strumenti di intervento. Il sistema di orientamento, istruzione, formazione e lavoro, educazione e ricerca, deve adattarsi il più possibile alle esigenze e alle specificità dei diversi target e quindi, sempre di più, alle particolarità dei singoli soggetti. "Per questo motivo, si conferma la priorità di una lettura per soggetti (domanda) rispetto ad una lettura per strumenti (offerta), rafforzando così il concetto di un sistema

pubblico, integrato e coordinato con quello associativo e privato, sempre di più al servizio del cittadino, del giovane, del lavoratore e della donna e non, come è stato spesso nella tradizione della pubblica amministrazione del nostro paese, rigido rispetto alle diverse aspettative, caratteristiche e bisogni dell'utenza"⁵⁵.

Anche per quanto riguarda le opportunità da offrire ai giovani bisogna ricordarsi delle esigenze di un mercato sempre più rapido e flessibile, con elevati fabbisogni di tecnologia e di innovazione; a questo vanno adattati i sistemi di istruzione e formazione.

Gli interventi rivolti a questo target sono azioni finalizzate a fornire ai giovani, su base permanente, le più ampie opportunità di apprendimento individuale, nell'intento di migliorare conoscenze, specializzazioni e competenze spendibili sul mercato del lavoro.

La società della conoscenza, oltre i percorsi formativi tradizionali, presuppone anche offerte che integrino il mondo del trasferimento dei saperi con il mondo dell'impresa. Quindi, per i giovani che si stanno affacciando o che sono da poco nel mondo del lavoro si prospettano più opportunità per capitalizzare e spendere un patrimonio di conoscenza che li renda, di fatto, più competitivi. Occorre allora promuovere e consolidare azioni di formazione anche attraverso offerte formative che coinvolgano enti pubblici e imprese.

La costruzione di un'economia basata sulla conoscenza deve offrire un ampio ventaglio di opportunità personalizzate, specie per gli individui che in età già adulta, intendano acquisire ulteriori conoscenze oltre a quelle fornite dai contesti scolastici. A questo proposito occorre stimolare la capacità individuale nell'espressione dei propri bisogni e delle proprie necessità di apprendimento in qualsiasi

⁵⁵ piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro

momento della vita affinché ognuno possa acquisire la consapevolezza di esercitare un diritto di partecipazione e di cittadinanza attiva, allargando così la tipologia di utenti destinataria degli interventi.

Tutto ciò ha bisogno della presenza di soggetti attuatori pubblici e privati accreditati per l'educazione non formale ed informale e della presenza attiva degli Enti Locali ai quali compete la delicata funzione di snodo e coordinamento della rete di tutti gli attori del sistema di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

In relazione al livello di riferimento europeo, fissato per l'apprendimento lungo l'arco della vita, la situazione in Toscana è la seguente:

Obiettivo al 2010	Situazione attuale in Toscana					
	annualità					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Portare almeno al 12,5% la popolazione tra i 25 e i 64 anni coinvolta in iniziative di lifelong learning	3,6%	5,0%	4,9%	5,4%	6,2%	6,8%

(piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro)

Per favorire l'implementazione delle conoscenze la logica è quella di creare dei percorsi formativi individuali più flessibili e più aperti alle esigenze del mondo del lavoro, supportati e verificati dai Servizi per il lavoro e da agenzie per il lavoro accreditate. I Servizi per il lavoro servono proprio per aiutare il cittadino nella ricerca delle opportunità più adeguate per spendere le proprie competenze nel mondo del lavoro.

Il sistema lavoro della Toscana deve riuscire a coniugare l'esigenza di una piena e buona occupazione incentivando le assunzioni a tempo indeterminato; deve inoltre tutelare il lavoratore affinché si trovi in condizioni di maggiore sicurezza.

Attualmente in Toscana il sistema del lavoro è composto da 31 centri per l'impiego, 34 servizi territoriali e 189 sportelli di prima accoglienza di comuni e associazioni con la finalità di sostenere l'inserimento lavorativo, migliorando l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per raggiungere tale finalità il sistema dell'orientamento è strettamente legato a quello del lavoro e della formazione professionale, infatti la l.r. 32/02 agli articoli 21 e 14 prevede da un lato delle azioni che promuovono la cultura d'impresa e una serie d'iniziative che favoriscono l'occupabilità e dall'altra, nell'ottica del lifelong learning, ha offerto strumenti quali l'apprendistato, lo stage in azienda, i tirocini di orientamento che permettono un'alternanza tra il mondo della formazione e quello del lavoro garantendo un trasferimento di competenze.

Il sistema dei Servizi per il lavoro deve agevolare le politiche del lavoro e della formazione nel territorio, perché una volta integrate fra loro, si collegano sempre più necessariamente ai processi di sviluppo dei singoli territori e concorrono in maniera sostanziale al loro sviluppo.

Ricordando che la costruzione della società della conoscenza rappresenta il principale strumento posto dall'agenda di Lisbona per la creazione entro il 2010 di buoni posti di lavoro in una società ricca, libera e sempre più coesa dal punto di vista sociale e istituzionale, la Toscana sta adottando una strategia regionale di programmazione che considera prioritari tali principi.

Gli obiettivi generali per la programmazione futura sono quelli di sostenere lo sviluppo di una Regione della conoscenza attraverso la costruzione di un sistema regionale

integrato che garantisca il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita quale fondamento necessario per il diritto allo studio e il diritto al lavoro, la piena realizzazione della libertà individuale e dell'integrazione sociale; sostenere la crescita del numero e della qualità dei posti di lavoro per un più elevato utilizzo del potenziale esistente nella regione, rafforzare l'integrazione del sistema regionale promuovendo in modo diffuso e a tutti i livelli lo sviluppo di capacità di cooperazione interistituzionale e fra soggetti pubblici e soggetti privati

3.4.4 Costruzione di percorsi di sviluppo

Sostenere l'esercizio della libertà di scelta degli individui nella costruzione di percorsi di sviluppo personale, culturale, formativo e professionale attraverso un'offerta integrata di attività e servizi nei settori dell'educazione, istruzione, orientamento e formazione, in un quadro di effettiva mobilità verticale e orizzontale nel sistema

Le attività previste all'interno di questa linea di intervento sono le seguenti:

Fornire alla popolazione le più ampie opportunità educative e di socializzazione tese a supportare la realizzazione di percorsi personali di apprendimento e di educazione complementari ed integrativi dei momenti formali di istruzione e formazione

Tipi di azione previsti	Destinatari
a.1 Servizi educativi per l'infanzia	Popolazione 0-3 anni
a.2 Attività di educazione non formale per l'infanzia, adolescenti e giovani	Popolazione 3-6 anni, 7-14 anni, 15-18 anni
a.3 Educazione non formale degli adulti	Popolazione 18 anni ed oltre

Realizzare un'offerta di istruzione e formazione diffusa e articolata che consenta a tutta la popolazione di sviluppare una crescita culturale e formativa ai livelli più alti possibili indipendentemente dalle condizioni di partenza e di assicurare gli stessi livelli qualitativi nel territorio regionale

Tipi di azione previsti	Destinatari
b.1 Programmazione della rete scolastica e dimensionamento delle Istituzioni scolastiche autonome	Popolazione 3-18 anni
b.2 Offerta di percorsi integrati tra istruzione e formazione professionale (L. 53/03) nell'ambito dell'attuazione del diritto dovere all'istruzione e formazione	Popolazione 14-18 anni
b.3 Apprendistato professionalizzante	Popolazione 18-29 anni
b.4 Percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)	Diplomati, Occupati
b.5 Offerta integrata tra Università e Formazione	Studenti universitari iscritti ai corsi di laurea di primo livello
b.6 Percorsi di alta formazione nell'ambito dell'apprendistato	Laureati
b.7 Formazione continua	Occupati, Occupati alle dipendenze; Occupati autonomi; Lavoratori Imprenditori; Occupati atipici; Imprese

3.4.5 Diritto-dovere all'istruzione e formazione

Per quanto riguarda l'azione b.2 la Regione Toscana, secondo la legge n. 53/2003, ritiene che sia possibile innalzare l'obbligo scolastico fino a 16 anni e che non ci

possa essere inserimento lavorativo prima di aver trascorso undici anni in percorsi scolastici e formativi.

In attesa dell'avvio di tale sistema e coerentemente alla legge appena citata, per l'anno scolastico 2006/2007 sono stati proposti agli istituti professionali e alle Agenzie formative della Toscana dei percorsi sperimentali.

Gli istituti professionali hanno inserito nelle prime classi dei moduli integrativi e orientativi che consentono di acquisire competenze utili per frequentare corsi professionalizzanti nei successivi due anni, che porteranno al termine il conseguimento di una qualifica professionale.

Tutti i percorsi prevedono il riconoscimento di competenze da spendere come crediti per il conseguimento della qualifica per chi vuole iniziare il contratto di apprendistato.

A questo complesso intervento sono destinate quote di finanziamento statale, pari a quelle che adesso sono assegnate agli interventi sperimentali. Inoltre verrà trasferita alle Province una quota di finanziamenti da destinare all'anagrafe degli studenti e alle attività di sistema dei Servizi per il lavoro.

- La struttura

I ragazzi che intendono assolvere il diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale, frequentando dopo il ciclo primario corsi di formazione professionale regionali, dovranno iscriversi al primo anno di un Istituto professionale di stato. Per loro sono organizzati dei moduli integrativi che hanno l'obiettivo di rimotivare all'apprendimento anche attraverso modalità di incontro con il mondo del lavoro e delle professioni; perciò saranno gli istituti scolastici a stipulare le opportune intese.

Inoltre le attività formative sono progettate come strumento di esplorazione della dimensione operativa della

conoscenza. Di qui dunque, l'obiettivo di rafforzare le competenze trasversali e di base.

La distribuzione territoriale dei moduli è stabilita dalle Province e dalle istituzioni scolastiche in modo da assicurare offerte più adatte al soddisfacimento della domanda. Questo significa che se gli istituti professionali presenti nel territorio di riferimento della conferenza zonale dell'istruzione non risultano in grado di garantire un'adeguata copertura territoriale, le Province potranno realizzare i moduli anche in altre istituzioni scolastiche.

- Il biennio

I percorsi biennali di qualifica sono individuati in collaborazione con le Province e sono quelli presenti nel repertorio regionale.

La qualifica di riferimento per la frequenza del biennio di formazione professionale che segue l'attività orientativa svolta nel primo anno può anche essere diversa da quella indicata al momento dell'iscrizione.

Questi corsi sono finanziati con le risorse che lo Stato trasferisce alla Regione per l'attuazione del diritto-dovere, e sono programmati dalle Province che li integrano con le attività di formazione professionale dirette agli stessi ragazzi e finanziate con le risorse del Fondo Sociale Europeo.

- Moduli di inserimento e orientamento

I moduli di inserimento e orientamento sono stati creati per consentire la frequenza dei percorsi biennali ai ragazzi maggiori di sedici anni che non hanno frequentato o terminato il primo anno, o a coloro che chiedono di iscriversi dopo l'inizio del biennio. I moduli sono da realizzare congiuntamente tra le scuole e le agenzie formative e prevedono per i ragazzi maggiori di quindici anni anche periodi di alternanza scuola-lavoro. Tali moduli, su decisione della Provincia in base agli standard di costo e ad altre

caratteristiche strutturali, hanno durata semestrale o trimestrale.

L'obiettivo di questi moduli, come per il primo anno, è il rafforzamento delle motivazioni nella scelta del percorso e il raggiungimento delle competenze necessarie per l'eventuale iscrizione del secondo anno dei corsi di formazione biennali.

Gli stessi percorsi integrativi sono validi anche per chi non ha concluso la scuola secondari di primo grado.

In questo caso dovrebbero essere accertate le competenze di base e trasversali, e i corsi dovrebbero essere realizzati dalle istituzioni scolastiche e dai Centri Territoriali Permanenti anche in base ad accordi con Comuni e Province.

3.4.6 Apprendistato professionalizzante

Pongo adesso l'attenzione sull'azione b.3, apprendistato professionalizzante, destinataria la popolazione dai 18 ai 29 anni.

Il contratto di apprendistato, rispetto alle altre forme di lavoro a tempo determinato, presenta prospettive di stabilizzazione per il giovane lavoratore. Questo tipo di contratto è apprezzabile sia per la natura di causa mista e quindi per l'approccio formativo intrinseco, ma anche per la maggiore opportunità di consolidamento della posizione professionale sul mercato del lavoro.

Tale contratto ha accresciuto nel tempo il suo ruolo e la sua area di applicazione, passando da un quadro ben chiaro e abbastanza circoscritto, ad un contesto ben più ampio e quindi più dispersivo. Infatti, da uno strumento riservato a particolari settori e ambiti lavorativi, l'apprendistato è oggi attivato in tutti i contratti collettivi, anche dove prima non era previsto (per esempio agricoltura, farmacie..).

Il numero dei destinatari del contratto è quindi incrementato, rendendo necessario un quadro di accordi tra le parti sociali per disciplinare forme e modalità di intervento

delle imprese attivatrici dei contratti nell'offrire formazione agli apprendisti. Si tratta poi di trovare l'accordo tra la normativa regionale e gli accordi tra le parti.

La regione Toscana ritiene essenziale la piena valorizzazione dell'apprendistato perché riesce a conciliare le esigenze delle imprese di utilizzare una forza lavoro ben addestrata, con la domanda di posti di lavoro stabili e ben qualificati da parte dei giovani in ingresso sul mercato del lavoro; per questo l'apprendistato professionalizzante svolge un ruolo di primaria importanza, a questo si aggiunge anche il potenziamento della formazione a distanza tramite l'attivazione di Web Learning Points in tutto il territorio regionale.

Fra i tre tipi di apprendistato previsti dalla L.30/2003 e d.lgs. 276/2003, quello professionalizzante è la forma di contratto che più si avvicina a quello disciplinato dalla L. 196/97 e molto probabilmente quello che in futuro interesserà la maggior parte delle imprese e dei lavoratori in quanto, essendo stata elevata l'età per l'assunzione a 29 anni, rimane praticamente l'unica forma di ingresso agevolato dei giovani nel mercato del lavoro.

Inoltre la Regione ha intenzione di realizzare un "Repertorio regionale dei profili formativi dell'apprendistato" che traccia dei profili delle qualifiche professionali previste dalla contrattazione collettiva. Per una maggiore trasparenza il Repertorio deve essere messo a disposizione degli utenti anche per via telematica e per questo dovranno esserci apposite pagine web sul sito della Regione Toscana, costantemente aggiornate.

L'apprendistato professionalizzante ha cominciato ad essere applicato in Toscana dal 1 aprile 2005, in seguito alla Delibera della Giunta Regionale 21 marzo 2005, n. 427

- La Delibera definisce i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante. Per la stesura del

piano formativo individuale si fa riferimento ai profili professionali approvati dalla Giunta Regionale e inclusi nel Repertorio regionale dei profili professionali; considerata la varietà delle qualifiche per i vari settori economici può verificarsi:

- ✓ una corrispondenza della qualifica professionale al profilo professionale regionale (in questo caso il piano formativo fa riferimento ai contenuti del profilo professionale per l'acquisizione delle conoscenze e competenze);
 - ✓ una non totale corrispondenza della qualifica professionale al profilo professionale regionale (in questo caso il piano formativo fa riferimento ai contenuti del piano più aderenti o coerenti al fine dell'acquisizione di conoscenze e competenze, integrando quest'ultime fra quelle derivanti tra i vari profili; l'azienda è tenuta a trasmettere alla Regione il piano formativo);
 - ✓ totale non corrispondenza o mancanza della qualifica professionale nel repertorio regionale dei profili (in questo caso il contratto di apprendistato può essere avviato e l'azienda provvede a formulare la proposta dell'istituzione di un nuovo profilo professionale alla Regione che provvede all'approvazione del nuovo profilo entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta).
- La Delibera concorda la registrazione della formazione sul libretto formativo. I servizi per l'impiego registrano le competenze e conoscenze acquisite durante la formazione esterna e interna in apprendistato nella scheda professionale del lavoratore, a cadenza annuale nel corso della durata del contratto e al termine del rapporto di apprendistato in caso di risoluzione del contratto. Una volta approvato il libretto formativo, i

servizi per l'impiego ci trascriveranno ciò che risulta dalla scheda professionale.

- La Delibera approva l'organizzazione dell'attività di formazione esterna. Per realizzare la formazione esterna degli apprendisti la Provincia, sentita la Commissione Provinciale Tripartita redige il piano annuale per la formazione nell'apprendistato e individua i criteri per garantire a tutti la formazione esterna. Nel corso del primo anno ci sono delle priorità:
 - ✓ assegnazione di un buono individuale da utilizzare presso agenzie formative accreditate;
 - ✓ corsi di formazione professionale;
 - ✓ formazione a distanza garantita dal sistema regionale di teleformazione (TRIO) mediante i poli di teleformazione e i web learning points.

Per gli anni successivi la formazione esterna è erogata di norma con formazione a distanza⁵⁶.

Gli elementi intorno ai quali ruota l'organizzazione e la gestione della formazione nell'apprendistato professionalizzante sono tre:

1. distinzione tra formazione interna (che è di natura informale e a cura delle imprese) e formazione esterna (che è di natura formale e a cura delle province);
2. il piano formativo individuale e il tutor aziendale. Il piano formativo individuale è redatto dal datore e controfirmato dal lavoratore, descrive il percorso formativo del singolo apprendista, per tutta la durata del rapporto, in funzione della qualifica che deve conseguire. Il datore deve indicare le conoscenze da impartire e le competenze che l'apprendista deve acquisire. Questo piano serve quindi anche all'imprenditore per individuare il profilo formativo di interesse e articolare nei vari anni di durata del contratto la formazione interna sulla base dei contratti collettivi e in funzione delle mansioni effettivamente

⁵⁶ Delibera Giunta Regionale 21 marzo 2005, n. 427

svolte dall'apprendista. L'impresa, per fornire la formazione interna, si avvale di un tutor aziendale. Il tutor dovrà notificare le conoscenze e le competenze acquisite che poi i Servizi per il lavoro provvederanno a registrare sulla scheda professionale del lavoratore. Per rendere le schede il più possibile omogenee e standardizzate e soprattutto leggibili da chiunque ne sia interessato, diventa necessario individuare standard di dichiarazioni informative dei tutori aziendali. La Regione Toscana dovrà trovare modalità di trasmissione omogenee e standardizzate, soprattutto per via telematica o mediante supporti informatici.

3. La formazione esterna e il ruolo delle Province. Anche la formazione esterna deve fare riferimento al Repertorio Regionale dei profili nell'apprendistato però in questo caso stando fuori dal contesto dell'impresa. Lo scopo è quello di fornire una visione più ampia del proprio mestiere, articolata e complessa. Le Province approvano il Piano annuale per l'apprendistato, che traccia le linee operative che ogni provincia intende seguire in base alla specificità del lavoro locale, alle risorse a disposizione e al numero degli apprendisti da formare. In base a questo pianificano gli interventi per la formazione esterna. Nel corso del primo anno la formazione è erogata:

- ✓ attraverso l'assegnazione di un buono individuale da spendere nelle agenzie formative accreditate dalla Regione,
- ✓ attraverso corsi di formazione professionale,
- ✓ attraverso la formazione a distanza assistita.

Per gli anni successivi al primo la formazione sarà erogata esclusivamente mediante forme di didattica assistita presso la rete provinciale di web learning point.

- La certificazione

Per quanto riguarda la certificazione, le agenzie formative, i referenti dei web learning point e le imprese accreditate per la formazione esterna, dovranno comunicare alla fine di ogni ciclo formativo, le conoscenze e le competenze acquisite da ogni apprendista durante la formazione esterna per poi comunicarle ai Servizi per il lavoro competente.

I Servizi per il lavoro dovranno poi riportare i dati ricevuti sulla scheda professionale degli apprendisti, secondo le modalità stabilite dalla Regione. Sono privilegiate le informazioni ricevute dai tutor aziendali, tramite modalità telematiche o supporti informatici.

Una volta giunti al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro dovrà riconoscere all'apprendista la qualifica contrattuale, e se in possesso dei requisiti necessari, l'apprendista potrà richiedere alle Province di sostenere gli esami per ottenere la qualifica regionale.

Se il rapporto si chiude anticipatamente, i Servizi per il lavoro rilasciano delle attestazioni che riguardano l'attività formativa svolta e la durata del contratto. Queste informazioni sono crediti per l'apprendista che può utilizzare in caso di un nuovo rapporto di apprendistato professionalizzante per la stessa qualifica.

- Obiettivi della Regione

Riassumendo, affinché l'apprendistato professionalizzante sia attuato nel modo più completo possibile, la Regione si pone degli obiettivi:

- *estendere a tutti gli apprendisti l'offerta di formazione professionale esterna all'impresa, con l'obiettivo di raggiungere l'intera platea dei soggetti interessati;*

- *realizzare e tenere aggiornato il “Repertorio regionale dei profili formativi nell’apprendistato” attraverso una verifica continua con le parti sociali;*
- *realizzare apposite pagine web dotate di idonei sistemi di ricerca dei profili formativi approvati dalla Giunta Regionale e introdotti nel “Repertorio regionale dei profili formativi nell’apprendistato”;*
- *definire le linee guida in merito ai corsi da far effettuare ai tutori aziendali;*
- *definire tracciati e modalità di compilazione delle schede con le quali i tutori aziendali, le agenzie formative i referenti dei Web Learning Point e le imprese accreditate alla formazione esterna, informano i Servizi per il lavoro sulle competenze e le conoscenze acquisite dagli apprendisti, sia per quanto concerne la formazione interna che la formazione esterna;*
- *realizzare le opportune implementazioni informatiche per la trasmissione e l’acquisizione, da parte dei Servizi per il lavoro, delle dichiarazioni dei tutori aziendali, delle agenzie formative, dei referenti dei Web Learning Point e delle imprese accreditate;*
- *implementare i supporti didattici informatici necessari, avvalendosi della piattaforma del progetto TRIO;*
- *far sì che il “Piano provinciale per l’apprendistato” diventi uno strumento di programmazione flessibile, pronto a cogliere le esigenze del mercato, in un’ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili, tenendo sempre presente la qualità della formazione;*
- *sostenere le Province nella realizzazione delle reti di web learning point che consentano di poter offrire un servizio di qualità e che siano distribuita sul territorio, in modo da agevolare il più possibile la fruizione del servizio di formazione a distanza assistita;*
- *collaborare alla messa a punto di interventi di formazione esterna gestiti dalle imprese stesse, nei casi che saranno definiti*

a seconda del settore e della tipologia d'impresa, nel quadro degli accordi contrattuali e delle politiche di concertazione⁵⁷.

Le azioni descritte tendono nel loro insieme verso la realizzazione di un sistema di formazione, interno ed esterno all'impresa, adeguato alle esigenze del mercato attraverso un continuo rapporto tra le parti sociali, le Province, le Agenzie formative, i referenti dei Web Learning Point, i responsabili del Progetto TRIO, al fine di cogliere tempestivamente le novità e l'evoluzione delle competenze e delle conoscenze professionali in relazione all'evolversi del mercato del lavoro.

3.4.7 Percorsi di alta formazione nell'ambito dell'apprendistato

L'azione b.6 è relativa a l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (di cui al decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003) é finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario o universitario, nonché della specializzazione tecnica superiore introdotta con la legge 17 maggio 1999, n. 144.

In quanto tipologia di apprendistato si presenta una tipica ipotesi di contratto di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo di una parte della obbligazione negoziale, con la specificità che il percorso formativo che si realizza all'interno dell'impresa e/o presso le istituzioni formative é finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio o di alta formazione.

Il percorso formativo avviene secondo l'alternanza, valorizzando e integrando l'apporto che offrono i diversi soggetti formativi coinvolti, al fine di realizzare un percorso di apprendimento che deve essere comunque unitario. Inoltre, il contratto non implica una necessaria scissione tra l'attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista ai corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la

⁵⁷ piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro.

formazione tecnica superiore. Anche l'attività svolta in azienda integra il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale, come concordato dalla Regione con associazioni sindacali, Università e istituti formativi.

Il contratto si applica a soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, oppure 17 anni nel caso in cui abbiano espletato il diritto/dovere all'istruzione e formazione. A questo contratto è allegato il Piano formativo individuale, elaborato dall'impresa sulla base del bilancio di competenze dell'apprendista in relazione alle conoscenze e competenze acquisite, coerentemente con l'articolazione del percorso individuata nell'ambito delle intese regionali.

La Regione ha approvato (con propria deliberazione n. 1272 del 13/12/2004) un protocollo d'intesa con il Ministero del Lavoro per la realizzazione di un percorso sperimentale.

Questa tipologia di apprendistato potrà riguardare apprendisti/e:

- in età compresa tra i 18 e i 29 anni,
- iscritti ad un corso di laurea, laurea specialistica o magistrale, o che si iscriveranno ad un master universitario di primo o di secondo livello.

In base ai risultati di tale sperimentazione saranno valutate le opportunità per proseguire l'iniziativa, ampliando i settori di potenziale intervento in stretto collegamento con le reali esigenze del territorio toscano.

3.4.8 Diritto all'accesso all'educazione, istruzione, orientamento, formazione

La regione Toscana si pone l'obiettivo di assicurare per tutti il diritto all'accesso all'educazione, all'istruzione scolastica e universitaria, all'orientamento, alla formazione ed ai Servizi per il lavoro, intervenendo sui diversi fattori che

possono liberare la domanda individuale quali: il tempo, la disponibilità economica, la distanza dall'offerta dei singoli cittadini. Le attività previste all'interno di questa linea di intervento sono le seguenti:

Intervenire sull'offerta di attività e servizi, accrescendone la flessibilità e l'apertura alle condizioni di partecipazione e di accesso dei singoli cittadini e estendere l'accesso all'educazione, all'istruzione, all'orientamento, alla formazione e ai Servizi per il lavoro attraverso le ICT (Information and Communication Technology)

Tipi di azione previsti	Destinatari
b.1 Servizi di orientamento, consulenza e formazione a distanza (TRIO)	Popolazione 14 anni ed oltre
b.2 Web learning point per l'apprendistato	Popolazione 18-29 anni
b.3 Servizi telematici o ICT a favore della popolazione giovanile erogati dalla rete dei servizi all'impiego	Popolazione 14 anni ed oltre

3.5 TRIO

Anche gli apprendisti, come già detto, possono formarsi con l'aiuto di corsi a distanza, e il sistema regionale toscano di web learning è TRIO – Tecnologia, Ricerca, Innovazione, Orientamento).

TRIO rappresenta una realtà ormai consolidata sia a livello regionale che nazionale nel campo della formazione a distanza e del lifelong learning e può essere descritto come un insieme di elementi in sinergia tra di loro:

- un sistema avanzato di gestione della struttura d'apprendimento (LMS, *Learning Management System*);
- un Catalogo di prodotti formativi sia *on-line* (moduli) che *off-line* (CD, testi in formato cartaceo e PDF);
- un insieme di servizi per l'utenza sia sincroni (*chat*, aule virtuali) che asincroni (*forum*);
- un sistema per la gestione dei contenuti (CMS, *Content Management System*);
- un sistema di poli di teleformazione (19) distribuiti sul territorio regionale toscano, integrati nell'infrastruttura della Rete Telematica della Regione Toscana (RTRT) e dotati di un servizio di videoconferenza in tecnologia *multicast*;
- un ambiente per la gestione di vere e proprie comunità di apprendimento denominate WLP (*Web Learning Point*);
- un gestore del sistema (Raggruppamento Temporaneo di Imprese o RTI True-learning).

I primi nuclei di moduli FAD risalgono al 1998, quando Trio ha visto la sua prima realizzazione attraverso una serie di iniziative che poi hanno costituito le basi dello sviluppo successivo. Fin dall'inizio è stata data importanza alla valorizzazione di altri progetti cofinanziati dal FSE e dalla Regione Toscana, sia che si trattasse di moduli, che di risorse off-line. Altro elemento importante è la connotazione territoriale dell'iniziativa che ha visto coinvolte le Amministrazioni Provinciali nella localizzazione dei poli di teleformazione.

TRIO si inserisce mano a mano all'interno del sistema toscano riuscendo a sintonizzare al meglio la realizzazione dei

moduli on-line con le effettive necessità di formazione a distanza del territorio. In questo ultimo anno le proposte pervenute dalle parti sociali, dalle Università, dalle istituzioni scolastiche e altri soggetti, hanno superato del doppio le possibilità di produzione dei moduli da parte del RTI gestore con circa 260 titoli proposti anziché i 180 realizzabili secondo il contratto di servizio.

Gli obiettivi entro il 2008 sono la produzione di 900 corsi on-line, la valorizzazione e la post produzione di altri 100 moduli per un pubblico di 140.000 utenti, l'efficace e il completo utilizzo di un'infrastruttura tecnologica all'avanguardia, sia nelle componenti territoriali (il rinnovo delle attrezzature dei poli), sia in quelle centrali (TRIO è integrato all'interno del TIX, *Tuscany Internet eXchange*, gestito dalla Rete Telematica della Regione Toscana).

Il servizio TRIO si sta espandendo anche a livello interregionale. Infatti, la regione Toscana con la Provincia Autonoma di Bolzano ha promosso un progetto che porterà alla costituzione di una rete tra un primo gruppo di regioni tra cui Veneto, Piemonte e Liguria, attraverso la quale avviare una serie di azioni coordinate su temi come l'utilizzo di *software open source*⁵⁸, l'apprendistato e la FAD, il coordinamento della produzione e lo scambio di *learning object*. Prospettive per il futuro sono anche la valorizzazione del Catalogo delle risorse formative nel senso di miglioramento della qualità e dell'aggiornamento dei prodotti in possesso, l'incremento dell'offerta dei web learning point, la ricerca, la

⁵⁸ Il software open source è qualsiasi sistema di gestione delle informazioni e delle comunicazioni che consente la disponibilità del codice sorgente. Per molti anni ha avuto diffusione limitata soprattutto agli sviluppatori, alle università e agli enti di ricerca, in seguito, con la nascita di numerose aziende distributrici di software a codice sorgente aperto, il modello open source si è diffuso in diversi Paesi del mondo (www.innovazione.gov.it)

sperimentazione e l'implementazione di nuovi modelli didattici⁵⁹.

3.6 Web learning point per l'apprendistato

Obiettivo primario della regione è di garantire la formazione esterna dell'apprendistato a tutti i lavoratori, e come già detto durante il primo anno può essere erogata con corsi di formazione a distanza assistita. Per l'anno successivo dovrà essere erogata mediante tale canale presso la rete provinciale dei *web learning point*. Il numero degli apprendisti sarà destinato ad aumentare e occorrerà potenziare i punti dove i giovani potranno fruire della formazione a distanza.

I problemi che nascono sono di tre ordini:

- l'implementazione dei supporti didattici per la formazione a distanza che si avvale della piattaforma TRIO;
- individuare la localizzazione dei web learning point;
- rilevare il percorso formativo del singolo apprendista, sia ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, sia ai fini della certificazione dell'attività svolta.

L'organizzazione dei supporti didattici per la formazione a distanza sarà curata dalla Regione, mentre le Province localizzeranno i *web learning point*, prevedendo la loro gestione nei Piani annuali per l'apprendistato e collegandoli tramite una rete provinciale.

I web learning point si troveranno presso i servizi per il lavoro, presso enti accreditati dalle province e presso Agenzie Formative accreditate dalla Regione per le attività formative. La localizzazione sarà strategica perché tali punti dovranno essere facilmente raggiungibili e al tempo stesso dovranno

⁵⁹ piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro

coprire in modo adeguato il territorio per permettere agli apprendisti di usufruire del servizio in modo agevole.

Ogni *web learning point* dovrà prevedere almeno una sala attrezzata con computer connessi in via telematica con la piattaforma del progetto TRIO; dovrà avere un orario di apertura ampio e flessibile in modo da permettere ai giovani di poter usufruire del servizio durante l'orario di lavoro. Ci dovrà essere inoltre un referente per la didattica e il tutor d'aula per garantire l'efficienza della connessione telematica e il corretto funzionamento delle apparecchiature, intervenendo in caso di necessità per assicurare la continuità del servizio e assistere gli utenti per soddisfare le loro esigenze tecniche. Compito del tutor d'aula sarà anche quello di gestire il registro delle presenze controllando l'orario di presenza degli apprendisti, istruendoli sulle modalità operative del sistema e sorvegliando sul corretto utilizzo delle attrezzature.

Il percorso formativo svolto dall'apprendista si rileva da un lato tramite la piattaforma TRIO in modo informatico rilevando orari e durata di fruizione del servizio, dall'altro tramite il registro delle presenze gestito dal tutor d'aula in modo da rilevare le conoscenze e competenze acquisite che devono essere comunicate ai Servizi per il lavoro per la loro trascrizione nella scheda anagrafica di ogni apprendista o nel "libretto formativo" quando diventerà operativo.

Il sistema vedrà fortemente impegnate congiuntamente la Regione e le Province, la prima nella messa a punto degli strumenti didattici i cui contenuti formativi dovranno essere individuati con la collaborazione delle parti sociali e successivamente verificati e testati, le seconde invece dovranno individuare la localizzazione dei *web learning point*, verificarne l'efficienza e l'efficacia in modo da poter realizzare una rete provinciale in grado di rispondere in modo veloce e flessibile a qualsiasi necessità. I *web learning point* saranno utilizzati, oltre che come supporto dell'apprendistato, anche per interventi di

formazione e educazione per adulti nel contesto della
formazione per tutto l'arco della vita.

Conclusione

La necessità di costruire un canale di formazione per l'apprendistato ha costretto gli enti di formazione a riprogrammare le attività in funzione dei fabbisogni formativi delle imprese e degli apprendisti, e ha rappresentato l'occasione per migliorare la qualità dell'offerta didattica e avviare nuovi percorsi formativi a carattere professionalizzante.

È chiara quindi l'importanza della concertazione sul territorio tra Regione, Province e Comuni a proposito della formazione e delle politiche del lavoro per programmare le attività e come occasione di dialogo e di confronto costruttivo. Gli enti locali, le parti sociali, gli enti di formazione e le associazioni territoriali hanno cercato di sensibilizzare le imprese, di diffondere le informazioni, di definire i contenuti professionalizzanti in relazione alle specifiche mansioni e individuare i fabbisogni professionali.

I risultati, in termini quantitativi e qualitativi, degli interventi di formazione realizzati sono la testimonianza dell'impegno di tutte le parti coinvolte per la realizzazione della formazione attraverso l'apprendistato.

L'opera di sensibilizzazione nei confronti delle imprese sulla formazione esterna da un lato, e per l'individuazione del fabbisogno formativo dell'apprendista, dall'altro deve proseguire perché è importante che le imprese capiscano che la formazione è una necessità e non un costo anche se i diversi interventi realizzati per informare e formare i tutori aziendali testimoniano che il tentativo di attuare un vero percorso di

integrazione tra formazione esterna e percorso professionale all'interno dell'azienda forse sta iniziando.

Questo è il punto cruciale sull'apprendistato che è emerso all'inizio della mia esperienza pratica, sia con il tirocinio che con il lavoro, e che mi ha spinto a questo approfondimento.

Lo scopo del percorso formativo integrato dell'apprendista dovrebbe essere la definizione di un programma di crescita professionale per tutta la durata del contratto, è quindi importante la presenza di un'offerta formativa di qualità rispetto ai contenuti, alle metodologie didattiche, a strutture formative specializzate e con personale qualificato.

La programmazione dell'offerta formativa nell'apprendistato da parte delle Regioni deve tener conto di un insieme di fattori legati sia alle caratteristiche delle aziende ed al contesto lavorativo di inserimento, sia alle caratteristiche e motivazioni dell'apprendista.

L'impresa non deve tirarsi indietro in questa programmazione, anzi deve partecipare per capire e far capire che un costante aggiornamento porta anche al rinnovamento e una buona produttività dell'impresa stessa.

Bibliografia

AA. VV. *La funzione dell'apprendistato nei processi di apprendimento e trasmissione della conoscenza*, Istituto per il lavoro CDI, Bologna 1999

Commissione giovanile e dell'ufficio contratti e vertenze della CGIL, *Per la disciplina dell'apprendistato, legge 19 gennaio 1955, n. 25*, editrice lavoro, Roma, 1955

Confederazione Generale Italiana del Lavoro *Schema di provvedimento legislativo sulla disciplina dell'apprendistato*, UESSA, Roma 1949

Consuelo Casula, *I porcospini di Schopenhauer: come progettare e condurre un gruppo di formazione di adulti*, Franco Angeli, Milano, 2001

Daniele Callini, *Estetica nell'organizzazione e nella formazione*, taccuino di appunti, Franco Angeli, Milano, 1996

Dipartimento politiche formative e beni culturali , servizio formazione professionale (a cura di), *Nuovo apprendistato, la sperimentazione in Toscana*, Regione Toscana, Polistampa, Firenze, 2000

D. Cirri, M.C. Fusco (a cura di), *La sperimentazione formativa dell'apprendistato a Prato*, Polistampa ed. 2000

Franco Meroni, Angelo Motta, *Manuale di consulenza del lavoro 2005*, il Sole 24 ore, Milano, 2005

Giorgio Brunello, Adriana Topo, *Il nuovo apprendistato professionalizzante: dalla formazione apparente alla formazione effettiva?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*

Giorgio Gentili, *La Risorsa umana, un potenziale pressoché illimitato*, la formazione in azienda

Graziana Verrecchia, *Europrogrammazione con la didattica modulare, come insegnare e progettare interventi formativi cofinanziati con il F.S.E.*, edizioni Kappa, Roma, 2004

ISFOL, Giorgio Allulli (a cura di), *Un ponte tra formazione e impresa*, rapporto apprendistato 2003, Roma, 2003

ISFOL, Giorgio Allulli, Sandra d'Agostino, Serafino Negrelli, (a cura di), *L'apprendistato vola alto: costruzione di nuovi modelli in Italia e in Europa*, Roma, 2003

ISFOL *Rapporto isfol 1997*

ISFOL, *Rapporto isfol 2005*

ISFOL, rivista n. 2, gennaio 2001

ISFOL, strumenti e ricerche, *Il lavoro dei giovani, prima indagine nazionale sui contratti di formazione e lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1988

ISFOL, strumenti e ricerche, *Il nuovo apprendistato: i risultati delle sei sperimentazioni*, Franco Angeli, Milano, 2003

Istituto per il lavoro, *La funzione dell'apprendistato nei processi di apprendimento e trasmissione della conoscenza*, Bologna, 1999

Laura Formenti, *La storia che educa*, in *Adulità*, ottobre, 1996

L. Bobbio, E. Gliozzi, L. Lenti, *Diritto Pubblico, lo Stato, la Giustizia e l'Amministrazione*, Elemond scuola e azienda, Milano, 1998

L. Ciafardini, F. del Giudice, F. Izzo, *Codice del lavoro 2005*, VIII edizione, ed. Simone, Napoli, 2005

L. Padovese L. Visentini (a cura di), *Formazione e organizzazione, una guida ai problemi e alle fonti di conoscenza*, Editrice La Giuntina, Firenze, 2001

Luigi Sebastiani, Marco Piazza, Gabriele Villa, *Codice civile e tributario*, Tramontana, Milano 1993

Marco Vinante (a cura di), *I giovani, tra formazione professionale e lavoro: l'apprendistato in Italia*, Milano IARD, Istituto di ricerca, Stampa 1999

Massimo Bruscatoni, *La gestione dei processi nella formazione degli adulti*, 3 ed., Franco Angeli, Milano, 1995 AIF

Maurizio Lichtner, *La qualità delle azioni formative: criteri di valutazione, tra esigenze di funzionalità e costruzione del significato*, Franco Angeli, Milano, 1999

Nuova rassegna stampa sindacale, supplemento 1996, accordo per il lavoro

R. Dahrendorf, *Quadrare il cerchio*, Laterza, Bari 1995

Regione Toscana, Giunta Regionale, dipartimento politiche formative e dei beni culturali, *Piano delle attività formative per l'apprendistato (Decreto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 5 agosto 1999, art. 2).*

Regione Toscana, *indagine conoscitiva sull'impatto del contratto di apprendistato e della formazione esterna in Toscana*, settore lavoro, 2004

Regione Toscana, *Piano indirizzo generale integrato l.r.32/2002 delib. 137/2003 all. A*

Regione Toscana, *Piano di indirizzo generale integrato 2002 – 2006, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro*

Regione Toscana, *Piano di indirizzo generale integrato 2006 – 2010, area di coordinamento orientamento, istruzione, formazione e lavoro*

Regione Toscana, settore lavoro, *Il modello dell'apprendistato in Toscana, monitoraggio qualitativo delle azioni di sistema nazionali*, ottobre 2005

Renato Colombo (a cura di), *l'apprendistato, legislatura, svolgimento e cessazione del rapporto, soggetti, obblighi-sanzioni, obbligazioni*, IPSOA s.p.a., 1987

Rivista bimestrale a cura del ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, analisi dell'istruzione, *l'alternanza scuola lavoro, Roma 2003-2004*, le monnier,– la tipografica Varese s.p.a. stabilimento di Firenze – ottobre 2004.

Sitografia

<http://www.apprendistato.org>

approfondimenti per l'apprendistato

<http://www.cgil.it>

Sito della confederazione generale italiana dei lavoratori

http://www.cgiltoscana.it/regionale/lavoroformazione/rapp_lav.htm#3

Collocamento e tipologie di lavoro, una fotografia regionale del collocamento e dei vari rapporti di lavoro

<http://www.confapi.org>

Relazione sulla sperimentazione del nuovo apprendistato

http://www.confapi.org/documento_apprendistato.htm

Documento in occasione del convegno organizzato dall'ISFOL d'intesa con il Ministero del Lavoro sull'apprendistato

<http://www.consiglio.regione.toscana.it/leggi-e-banche-dati/raccolte-normative-per-materia/mercato-del-lavoro/default.asp>

sito del consiglio della Regione Toscana per consultare alcune leggi emanate sul mercato del lavoro

<http://cordis.europa.eu/itt/itt-it/02-5/policy03.htm>

Per definire le azioni svolte dal Consiglio Europeo

<http://www.dps.mef.gov.it/glossario.asp#P>

Sito del dipartimento delle politiche sociali utilizzato per la spiegazione del POR

http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_it.htm

Sito del consiglio europeo per chiarire la strategia di Lisbona

<http://europa.eu/scadplus/leg/it/lvb/n26021.htm#top>

Sito del Consiglio Europeo per la strategia di Lisbona

<http://www.ifsitalia.net>

Sito che definisce come alcuni studenti hanno partecipato ad un progetto per costruire un'impresa telematica

<http://www.innovazione.gov.it>

Per definire il software open source

<http://www.isfol.it>

Per consultare dati di monitoraggio in materia di formazione

<http://www.istat.it/istat/audizioni/240703/dossier3.doc>

Sito dell'Istat per definire gli accordi trilaterali

http://www.lavori.minori.it/normativa/documenti/it/legge171067_n977.pdf

per consultare la legge n. 977

<http://www.parlamento.it>

Sito del Parlamento italiano

<http://www.parlamento.it/leggi/971961.htm>

Sito del Parlamento italiano per la legge 196/97

http://www.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/lav_approfondimenti.shtml

Sito della pubblica istruzione

http://www.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/notizie/allegati/ai56030104.pdf

Documento di monitoraggio e analisi dell'istruzione e alternanza scuola-lavoro nell'anno scolastico 2003-2004

<http://www.rete.toscana.it>

Sito della Regione Toscana

web.rete.toscana.it/monitoscana/monitoscana?command=leggiAllegato&id_allegato=71

Regione Toscana, IDOL configurazione e installazione

<http://www.welfare.gov.it>

Sito del Governo Italiano consultato anche per il Patto per l'Italia e il libro bianco sul lavoro

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/normative/1997/1997-05-17-L.+17+maggio+1997%2c+n.+196.htm>

sito del Governo italiano per la legge 196/97

<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/normative2004/Cfircn40del14102004.htm>

Sito del Governo italiano per consultare la circolare n. 40 del 2004

<http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoroOld/ComunitaProfessionali/ComitatiEGruppiFSE/ParoleChiaveFSE/StrategiadisLisbona.htm>

Sito del Governo italiano per la strategia di Lisbona

<http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/Operatori/Formazione/ObbligoFormativo/default.htm>

Sito del governo italiano per chiarire l'obbligo formativo

[http://www.welfare.gov.it/NR/rdonlyres/evitsdx2mcbq7ssl5qldbbn
eu3gxiijcfg3dj5azns6su5xmmwsxrzber3zv7lumlti43df2t2c27qdreinu2
aqn3xqc/DECRETOINTERMINISTERIALE16maggio2001.pdf](http://www.welfare.gov.it/NR/rdonlyres/evitsdx2mcbq7ssl5qldbbn
eu3gxiijcfg3dj5azns6su5xmmwsxrzber3zv7lumlti43df2t2c27qdreinu2
aqn3xqc/DECRETOINTERMINISTERIALE16maggio2001.pdf)

sito del Governo italiano per consultare il Decreto Interministeriale
16 maggio 2001

[http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/Documenti/Regi
oni.htm](http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/Documenti/Regi
oni.htm)

Sito per consultare le delibere regionali in materia di apprendistato
con l'introduzione della legge Biagi

Leggi, decreti e circolari

Legge 17 ottobre 1967, n. 977, tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti

Legge 17 ottobre 1967, n. 977, “Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 276 del 6 novembre 1967

Legge 24 giugno 1997, n. 196 “Norme in materia di promozione dell'occupazione.” pubblicata nella G. U. n. 154 del 4 luglio 1997-Supplemento Ordinario n. 136.

Legge 17 maggio 1999, n. 144 “misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino agli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali” pubblicata nella G.U. n. 118 del 22 maggio 1999-Supplemento ordinario n. 99.

Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32, testo unico della normativa della regione toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro. 5.8.2002 bollettino ufficiale della regione toscana - n. 23

Legge 14 febbraio 2003, n. 30 “Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro” pubblicata nella G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003

Legge 28 marzo 2003, n. 53 “Delega al governo per la definizione delle norme generali sull’istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale” pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 77 del 2 aprile 2003

Legge 14 maggio 2005, n. 80 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell’ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali" (art. 13 c. 13 bis) pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 111 del 14 maggio 2005 - Supplemento ordinario n. 91.

Legge Regionale 1 febbraio 2005, n. 20 “modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, formazione, orientamento e lavoro)”.

D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626, attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24, 99/38 e 2001/45/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 12 novembre 1994 n. 265 – S.O. n. 141

D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione e dell'orario di lavoro

D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 "attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. (G.U. n.235 del 9/10/2003-Suppl. Ordinario n. 159).

D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 76 "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 5 maggio 2005.

D.M. 20 maggio 1999, n. 179, Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti. Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 138 del 15/6/1999.

D.M. 5 agosto 1999, n. 302, "disposizioni per la destinazione delle risorse finanziarie" di cui all'art. 68 comma 5 della legge n. 144 del 17 maggio 1999(pubblicato sulla G.U. del 10 agosto 1999, n. 186.

D.I. 16 maggio 2001, n. 152/V/2001, (G.U. n. 120 del 5 maggio 2001), "Disposizioni inerenti i moduli formativi aggiuntivi di cui all'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 257 del 12 luglio 2000.

Decreto del presidente della Giunta regionale 2 febbraio 2005, n. 22/R, art. 41. "Modifiche al regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 8 agosto 2003 n. 47/R (regolamento di esecuzione della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 Testo unico della normativa della Regione Toscana

in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”. (BU n. 9, parte prima del 09.02.05)

Delibera Giunta Regionale 14 Febbraio 2000 n. 135. Piano delle attività formative nell'apprendistato, della Regione Toscana da avviare entro ottobre 2000. Piano per l'apprendistato 2000, allegato “A”.

Delibera Giunta Regionale 14 luglio 2003, n. 687 Presa d'atto dell'accordo quadro nazionale per la sperimentazione di un'offerta integrata di attività di istruzione e formazione professionale. Approvazione delle linee guida per l'attuazione delle attività e del bando per il loro finanziamento.

Delibera n. 427 della Giunta Regionale della Toscana di approvazione delle modalità operative della sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante, 21 marzo 2005

Circ. Min. lav. 14 ottobre 2004, n. 40 (G.U. n. 249 del 22.10.2004), oggetto: il nuovo contratto di apprendistato