

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA AL VIA

Il prossimo 22 giugno scadranno i termini fissati dal Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015¹ per l'adeguamento da parte delle Regioni al nuovo quadro giuridico tracciato dal Jobs Act in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca. Decorsi tali termini, la nuova regolamentazione sarà pienamente operativa in tutto il territorio nazionale, così come le nuove previsioni sugli aspetti retributivi applicabili a tutti gli apprendisti di alta formazione e ricerca assunti a decorrere dal 23 giugno 2016.



Figura 1 - Iter di attuazione del d.lgs 81/2015

Le principali novità introdotte dal Jobs Act sull'apprendistato di alta formazione e ricerca rispetto alla disciplina precedente riguardano in particolare:

- la possibilità di assumere giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (viene eliminata la possibilità di stipulare questa tipologia per i giovani di 17 anni di età in possesso di qualifica IeFP);
- l'eliminazione della possibilità di conseguire tramite questa tipologia di apprendistato il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). Questi titoli sono adesso conseguibili attraverso l'apprendistato di I° livello;
- l'esonero totale dagli obblighi retributivi per la formazione che l'apprendista svolge all'esterno dell'impresa, presso le istituzioni formative.
- Il compenso dell'apprendista per le ore di formazione in impresa che si prevede corrisponda al 10% di quello previsto dal suo inquadramento.

¹ L'articolo 10 del Decreto prevede infatti che Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto [22 dicembre 2015] le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano recepiscono con propri atti le disposizioni di cui al presente decreto [...] trascorso tale termine, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di primo e terzo livello, sarà disciplinata attraverso l'applicazione diretta delle disposizioni del decreto.

Il Decreto Interministeriale del 12 ottobre, emanato in attuazione delle disposizioni contenute all'articolo 46 del d.lgs 81/2015, individua gli standard formativi dell'apprendistato ed in particolare per quanto riguarda l'apprendistato di ricerca:

- definisce le istituzioni formative abilitate ad erogare i percorsi che conducono al conseguimento delle qualificazioni previste per questa tipologia di apprendistato;
- individua gli standard formativi a cui fare riferimento per determinare i contenuti della formazione in apprendistato;
- definisce la base di calcolo, per la definizione della durata della formazione interna, che si svolge sul posto di lavoro, e della formazione esterna, che si svolge presso l'istituzione formativa;
- predispose gli schemi di protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa; il piano formativo individuale e il dossier individuale consentendo agli attori coinvolti l'utilizzo di strumenti uniformi.

Per completare l'iter di attuazione della nuova normativa in materia di apprendistato di alta formazione e di ricerca, manca poi il tassello dell'attuazione regionale a cui il d.lgs 81 rinvia la definizione *“della regolamentazione e della durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione”*.

A quasi 6 mesi dall'entrata in vigore del Decreto solo Piemonte, Lombardia, Basilicata e Friuli Venezia-Giulia si sono dotate di una propria regolamentazione attuativa riguardante l'apprendistato di alta formazione e di ricerca. Le altre, pur avendo avviato l'iter di trasposizione del Decreto, non hanno ancora formalizzato gli accordi con le istituzioni formative e le parti sociali.



LEGENDA

- Regioni che hanno recepito il decreto
- Regioni che hanno avviato processi per il recepimento del decreto
- Regioni che hanno recepito il decreto con riferimento all'apprendistato professionalizzante

Figura 2 - Stato di attuazione del D.lgs 81/2015 nelle Regioni, Italia Lavoro, 2016

| | Lombardia | Piemonte | Friuli Venezia Giulia | Basilicata |
|---------------------|---|---|---|---|
| Modalità utilizzata | Con la DGR n. 4676 del 23 dicembre 2015 viene individuata la disciplina relativa a tutte e tre le tipologie di apprendistato e l'Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione, mentre si rinvia ad una successiva sottoscrizione di tale Accordo tra gli attori coinvolti. L'Accordo è stato sottoscritto dalle Istituzioni formative lombarde e dalle Parti Sociali lo scorso 9 maggio. | Con la DGR 26-2946 che recepisce l'Intesa tra Parti Sociali, Istituzioni Formative e Atenei Piemontesi e approva la disciplina degli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato. La disciplina definita è stata precedentemente discussa e condivisa con le parti interessate nell'ambito del gruppo tecnico di lavoro per l'apprendistato. | Con la DGR 467/2016 vengono approvate Linee Guida differenziate per ciascuna tipologia di apprendistato e lo Schema di Protocollo di Intesa per l'apprendistato di alta formazione e ricerca. La regione recepisce, invece, il Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015 (del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e del Ministero dell'Economia e delle Finanze), per i profili che concernono gli standard formativi dei percorsi, i requisiti dei datori di lavoro, la durata dei contratti di apprendistato, le modalità di redazione del piano formativo individuale, l'articolazione della formazione interna ed esterna, i diritti e doveri degli apprendisti, i compiti dei tutori aziendali e formativi e le modalità di valutazione e certificazione delle competenze. | Con la DGR n. 431 del 26/04/2016 si sostituisce integralmente la precedente disciplina regionale e approva le nuove disposizioni relative a tutte e tre le tipologie di apprendistato. La DGR inoltre rinvia alla successiva sottoscrizione dell'Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca e demanda all'Ufficio Sistema Scolastico e Universitario l'adozione dei provvedimenti di gestione per l'apprendistato di I° e III° livello. |

Tabella 1 - Modalità di attuazione del d.lgs 81/2015 nelle Regioni

Pur riprendendo quasi totalmente le disposizioni del Decreto Interministeriale, le diverse regolamentazioni regionali sono intervenute, per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, principalmente su tre aspetti: a) titoli e profili conseguibili attraverso l'apprendistato di alta formazione e ricerca; b) regolamentazione e durata del contratto; c) disciplina della formazione interna ed esterna.

Rispetto al primo punto, mentre Basilicata, Friuli e Lombardia, correttamente individuano il diploma di istruzione tecnica superiore (ITS) quale titolo conseguibile tramite apprendistato di terzo livello, il Piemonte invece lo ascrive impropriamente - probabilmente per un mero

errore formale all'apprendistato di primo livello². Una peculiarità interessante riguarda il [Friuli Venezia Giulia](#), che a differenza delle altre Regioni, ha “codificato” una definizione di “progetto di ricerca” ai fini dell’attivazione di un apprendistato per lo svolgimento di attività di ricerca.

“Per progetto di ricerca si intende:

- *lavori sperimentali o teorici svolti aventi quale finalità l’acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni;*
- *ricerca pianificata o indagini critiche mirate ad acquisire nuove conoscenze da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti;*
- *acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura tecnologica, scientifica e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati”*

Uno degli aspetti su cui si registrano viceversa maggiori differenze è quello della durata massima dei diversi percorsi formativi collegati al contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

| Percorso formativo | Previsioni del Decreto Interministeriale | Piemonte | Lombardia | Friuli Venezia Giulia | Basilicata |
|----------------------|---|---------------|-----------|---|------------|
| Tecnico Superiore | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 12 o 24 mesi* | 36 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 36 mesi |
| Laurea triennale | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi | 36 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 36 mesi |
| Laurea magistrale | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi | 24 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi |
| Laurea a ciclo unico | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi | 48 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 48 mesi |
| Master livello I | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi | 12 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 12 mesi |
| Master livello II | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi | 24 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 24 mesi |

² Cfr. pag. 22 dell’Accordo piemontese su “Apprendistato di 1° livello per il diploma di istruzione tecnica superiore (ITS)”, www.fareapprendistato.it

| | | | | | |
|---------------------|---|---|---|--|---|
| Dottorato | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 5 anni | 48 mesi | In base alla durata ordinamentale dei relativi percorsi | 48 mesi |
| Attività di ricerca | In rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a 36 mesi, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca. | 36 mesi (+ 12 in caso di particolari esigenze legate al progetto) | 36 mesi (+ 12 in caso di particolari esigenze legate al progetto) | In base alla restituzione dei risultati del progetto di ricerca. Può essere prorogata fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca. | 36 mesi (+ 12 in caso di particolari esigenze legate al progetto) |
| Praticantato | In rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato | In rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato | In rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato | In rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato. | In rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato |

Tabella 2 – La durata massima dei percorsi formativi nelle Regioni

Il Friuli Venezia Giulia si limita a stabilire che *l'erogazione della formazione formale interna di competenza del datore di lavoro (...) può essere impartita, a titolo meramente esemplificativo, in aula, on the job, tramite action learning, e-learning, esercitazioni individuali, esercitazioni di gruppo e visite aziendali. (...) e che questa termina a seguito del conseguimento del titolo di studio universitario e/o a conclusione del percorso formativo, al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato o alla restituzione dei risultati del progetto di ricerca*". (punti 7 e 8). La Lombardia invece sembra voler precisare che *l'articolazione della formazione interna ed esterna debba essere funzionale alle necessità tanto dell'azienda quanto dell'apprendista. In favore dell'azienda stabilisce infatti che tale articolazione è concordata dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro anche in considerazione delle esigenze dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa (...)* (punto 3.3). D'altro canto è pacifico che *il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi alla qualificazione da conseguire* (punto 3.5). È interessante notare come la Basilicata sottolinei esattamente i medesimi aspetti messi in luce dalla Lombardia (punti 3.6 e 3.8), aggiungendo soltanto che *la formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo* (punto 3.7). Il Piemonte,

infine, non include nella sua delibera particolari indicazioni di ordine generale relative alla ripartizione della formazione.

| | Previsioni del Decreto Interministeriale | Piemonte | Lombardia | Friuli Venezia Giulia | Basilicata |
|----------------------|--|---|--|--|--|
| Tecnico Superiore | Base di calcolo: orario obbligatorio dei percorsi formativi. Formazione esterna max. 50% dell'orario ordinamentale | Base di calcolo 900 ore (orario obbligatorio percorsi formativi). Formazione ripartita in: - 150 ore formazione esterna - 750 ore formazione interna | Formazione esterna max. 60% della formazione ordinamentale (pari a 1080 ore/1620 ore) | Base di calcolo: orario obbligatorio dei percorsi formativi. Formazione esterna max. 50% dell'orario ordinamentale | Formazione esterna max. 60% della formazione ordinamentale (pari a 1080 ore/1620 ore) |
| Laurea triennale | Base di calcolo: numero dei crediti universitari (CFU). Formazione esterna max. 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario | Formazione esterna max. 60% della durata degli insegnamenti previsti | Base di calcolo: numero dei crediti universitari (CFU). Formazione esterna max. 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario | Base di calcolo: numero dei crediti universitari (CFU). Formazione esterna max. 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario | Base di calcolo: numero dei crediti universitari (CFU). Formazione esterna max. 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario |
| Laurea magistrale | | | | | |
| Laurea a ciclo unico | | | | | |
| AFAM | | Formazione esterna max. 60% del numero di ore impiegate nelle lezioni frontali previste | | | |
| Master livello I | | Base di calcolo 60 CFU (numero dei crediti universitari). Formazione ripartita in: - 400 ore formazione esterna - 1100 ore formazione interna | | | |
| Master livello II | | Base di calcolo 60 CFU (numero dei crediti universitari). Formazione ripartita in: - 400 ore formazione esterna - 1100 ore formazione interna | | | |
| Dottorato | Formazione esterna max. 40 ore | | | | |
| Attività di | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|--|--|---|---|--|
| ricerca | | | | | |
| Praticantato | Formazione esterna non obbligatoria. Formazione interna min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. | Formazione esterna non obbligatoria. Formazione interna min. 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto | Formazione esterna non obbligatoria. Formazione interna: min. 20% monte ore annuale contrattualmente previsto | Formazione esterna: non obbligatoria. Formazione interna: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto | Formazione esterna: non obbligatoria. Formazione interna: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. |

Tabella 3 – Formazione interna ed esterna nelle Regioni, redatta in collaborazione con Diana Larenza e Martina Castagna

Campania Lazio e Liguria, pur non essendosi ancora dotate di una normativa *ad hoc* in materia di apprendistato di alta formazione e di ricerca, in questo semestre hanno approvato, o in alcuni casi hanno rinnovato, avvisi pubblici diretti ad incentivare questa tipologia contrattuale, principalmente riconoscendo un bonus di importo variabile e compreso tra i 3.000 e i 18.000 euro alle imprese che utilizzino questa tipologia contrattuale per l'assunzione di giovani.

Incentivi alle imprese

| Regione | Avvisi | Incentivi | Scadenza |
|-----------|---|--|------------------|
| Campania | Decreto dirigenziale n. 32 del 22/02/2016 con oggetto: "piano di attuazione regionale Garanzia Giovani in Campania – approvazione avviso per la partecipazione di aziende e operatori dell'offerta formativa regionale di alta formazione e ricerca – misura 4C, apprendistato di alta formazione e ricerca". | E' prevista l'erogazione di un incentivo all'assunzione in apprendistato di alta formazione e ricerca di € 3.000,00 erogabile una tantum | 22 febbraio 2017 |
| Lazio | Avviso pubblico per la definizione dell'offerta regionale relativa ai servizi e alle misure del PAR Lazio 2014 – 2015 (dgr. 223/2014 e smi). Avviso n. 6. "Apprendistato di alta formazione e di ricerca". | E' prevista l'erogazione di un incentivo all'assunzione in apprendistato di alta formazione e ricerca di € 3.000,00 erogabile una tantum | 31 dicembre 2016 |
| Lombardia | Avviso pubblico per la sperimentazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca. | incentivo pari a 6.000 euro all'anno per ogni contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca | 31 dicembre 2016 |

Oltre a questi incentivi regionali, si aggiunge anche quello messo a disposizione da Italia Lavoro, nell'ambito dell'avviso FiXo che prevede un contributo pari a 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno e a 4.000 euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali.

Questi incentivi, cumulabili tra loro per espressa previsione normativa, si accompagnano a quelli previsti dal Jobs Act (esonero della retribuzione per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa e riduzione al 10% di quella spettante per le ore di formazione svolta in azienda) e a quelli tradizionalmente associati all'apprendistato (sotto-inquadramento o percentualizzazione e sgravio contributivo totale o parziale a seconda delle dimensioni dell'impresa)³.

L'insieme di questi incentivi, se rendono questo strumento competitivo per l'impresa che si trova così a sostenere un costo inferiore a quello previsto per l'attivazione di uno stage o internship, sollevano qualche preoccupazione rispetto all'attrattiva di questa tipologia contrattuale per i giovani che vedono potenzialmente ridotte le loro retribuzioni. Tale criticità, tuttavia, è da interpretarsi, dal nostro punto di vista, come un'opportunità per i giovani di contrattare livelli d'arrivo maggiormente congrui rispetto alla professionalità che svilupperanno nell'ambito di un apprendistato altamente qualificante e di vedere d'altra parte garantita una formazione necessariamente "densa". Saranno i giovani infatti i primi a pretendere che i contenuti formativi del contratto siano qualitativamente all'altezza delle loro aspettative e anche del loro stesso investimento (economico e temporale).

Vi è tuttavia un aspetto che non può non essere evidenziato che è quello dello spostamento del rischio - l'onere dell'investimento sulla formazione viene fatto ricadere sul giovane che mentre si forma non viene retribuito o percepisce una retribuzione più bassa - e che meriterebbe di essere controbilanciato attraverso un incentivo economico pubblico riconosciuto direttamente agli apprendisti, incoraggiando la scelta di chi attraverso questo contratto si forma lavorando, ponendo così le premesse per quella società della conoscenza che va costruendosi e che chiede sempre di più un investimento sulla persona che non può non trovare adeguato sostegno anche a livello di sistema. Da ciò non si può prescindere se si vuole delineare una visione comune e condivisa di come far ripartire la crescita e lo sviluppo nel nostro Paese. Perché come disse Richard Florida in uno dei suoi più noti studi, l'elemento fondamentale della competizione globale non è il commercio internazionale o il flusso di capitali, ma la competizione globale per le persone, per le loro competenze, la loro attitudine alla creatività, alla ricerca e all'innovazione.

³ A. Balsamo, Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione, in Bollettino ADAPT del 23 maggio 2016