

L'ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE E L'EVOLUZIONE DELLA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO

Settembre 2018

Il presente rapporto è stato realizzato da INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO con il contributo FSE 2014-2020 Azione 10.1.9 Ambito di attività 1

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'ISFOL e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese.

INAPP fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) per svolgere attività di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

Il XVIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato è stato realizzato attraverso una collaborazione fra INPS e INAPP.

Il volume è a cura di Anna D'Arcangelo.

Sono autori del testo, per INPS: Giulio Mattioni (parr. 1.1, 1.5 e 1.6) e Rosanna Franchini (parr. 1.2, 1.3 e 1.4), attuari del Coordinamento Generale Statistico Attuariale; per INAPP: Arianna Angelini (par. 3.4.2); Debora Gentilini (parr. 3.1.2, 3.4.3); Vincenza Infante (parr. 2.1, 3.3.1, 3.3.2); Alessia Romito (parr. 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3); Antonella Pittau (par. 2.2); Salvatore Festa (par. 3.4.1).

Editing grafico: *Valentina Orienti*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Testo chiuso a ottobre 2018

Pubblicato a

Alcuni diritti riservati [2018] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



Indice

Introduzione	5
CAPITOLO 1 – Le dinamiche dell’occupazione in apprendistato	6
1.1 L’occupazione in apprendistato di fonte INPS nel periodo 2015-2017	6
1.2 L’apprendistato nelle sue diverse forme e con riferimento al tipo di azienda e ai settori di attività economica	9
1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato	16
1.4 I flussi in entrata e in uscita dall’apprendistato: assunzioni, trasformazioni, cessazioni	18
1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva dell’apprendistato e i percorsi successivi	26
1.6 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro.....	31
CAPITOLO 2 - Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato.....	33
2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato.....	33
2.2 Le risorse per la formazione in apprendistato.....	35
CAPITOLO 3 – Regolamentazione e attuazione dell’apprendistato	40
3.1 L’apprendistato professionalizzante	40
3.1.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione	40
3.1.2 L’evoluzione delle regolamentazioni regionali	46
3.2 L’apprendistato di primo livello.....	52
3.2.1°La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione	52
3.2.2°Gli apprendisti minori	57
3.2.3°L’evoluzione delle regolamentazioni regionali	60
3.3 L’apprendistato di alta formazione e ricerca.....	63
3.3.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione.....	63
3.3.2 L’evoluzione delle regolamentazioni regionali.....	68
3.4.1 La regolazione dell’apprendistato negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro	73
3.4.2 La regolazione dell’apprendistato nei Contratti collettivi nazionali di lavoro.....	75
3.4.3 La costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell’apprendistato	78

Introduzione

Il XVIII Rapporto sull'apprendistato realizzato da Inapp, in collaborazione con Inps, ricostruisce il quadro dell'andamento dell'occupazione in apprendistato, avvalendosi dei dati amministrativi Inps che riguardano il triennio 2014-2016. Il volume prosegue con un'analisi dell'offerta di formazione pubblica e delle risorse impegnate e spese dalle Regioni e Province autonome nel corso del 2016, ultima annualità disponibile dei dati forniti dalle amministrazioni regionali. Con riferimento alla stessa annualità, si presenta lo stato di attuazione dell'apprendistato professionalizzante, mentre per l'apprendistato di primo e di terzo livello l'analisi sullo stato di avanzamento si estende al 2016. L'utilizzo delle tre tipologie di apprendistato viene esaminato rispetto sia alla partecipazione degli apprendisti agli interventi programmati dalle Regioni e Province autonome, sia al ventaglio delle discipline contrattuali e dei provvedimenti assunti dalle amministrazioni regionali nel corso del 2016.

CAPITOLO 1 – Le dinamiche dell’occupazione in apprendistato

In questo capitolo viene presentata un’analisi statistica sui dati relativi all’apprendistato desumibili dall’archivio INPS delle denunce retributive mensili (UNIEMENS) elaborati nel mese di settembre 2018 con riferimento agli ultimi tre anni disponibili: 2015-2017¹. L’occupazione degli apprendisti è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro, prendendo in considerazione solo i rapporti di lavoro in apprendistato con almeno una giornata retribuita nel mese. A livello territoriale i dati presentati fanno riferimento esclusivamente al luogo di lavoro.

1.1 L’occupazione in apprendistato di fonte INPS nel periodo 2015-2017

Nel 2017 il numero medio di rapporti di lavoro² con almeno una giornata retribuita è risultato pari a **428.933** (cfr. tab. 1), in aumento del 12,1% rispetto all’anno precedente, in contro tendenza rispetto al biennio 2015-2016 che presenta un trend decrescente a causa dell’introduzione in quegli anni degli incentivi³ alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato non applicabili ai contratti di apprendistato. L’età media dei lavoratori con contratto di apprendistato è in lieve diminuzione nel triennio 2015-2017 passando da 25 nel 2015 a 24,7 anni nel 2017; nel 2017 l’età media degli apprendisti del Centro (25,2) e del Sud (25,0) è più alta rispetto agli apprendisti del Nord (24,3).

Tabella 1 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato ed età media per ripartizione geografica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Nord	240.301	223.696	247.971	-6,9%	10,9%
<i>Nord Ovest</i>	126.015	115.089	126.691	-8,7%	10,1%
<i>Nord Est</i>	114.286	108.607	121.280	-5,0%	11,7%
Centro	104.416	94.776	104.632	-9,2%	10,4%
Mezzogiorno	67.225	64.304	76.331	-4,3%	18,7%
Italia	411.942	382.775	428.933	-7,1%	12,1%
Età media lavoratori					
Nord	24,6	24,5	24,3		
<i>Nord Ovest</i>	24,8	24,7	24,5		
<i>Nord Est</i>	24,4	24,3	24,2		
Centro	25,5	25,4	25,2		
Mezzogiorno	25,2	25,2	25,0		
Italia	25,0	24,8	24,7		

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

A livello territoriale possiamo notare che nel 2017 al Sud si registra la crescita più alta (18,7%), mentre Centro e Nord hanno avuto variazioni positive inferiori (rispettivamente 10,4% e 10,9%); la maggiore crescita del Mezzogiorno è dovuta probabilmente all’introduzione di un nuovo incentivo per l’assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell’art.19 del d.lgs. 150/2015 riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato, ivi comprese quelle in apprendistato professionalizzante, effettuate nel corso del 2017 in

1L’anno 2017 potrebbe risentire di una copertura dei dati ancora non completa.

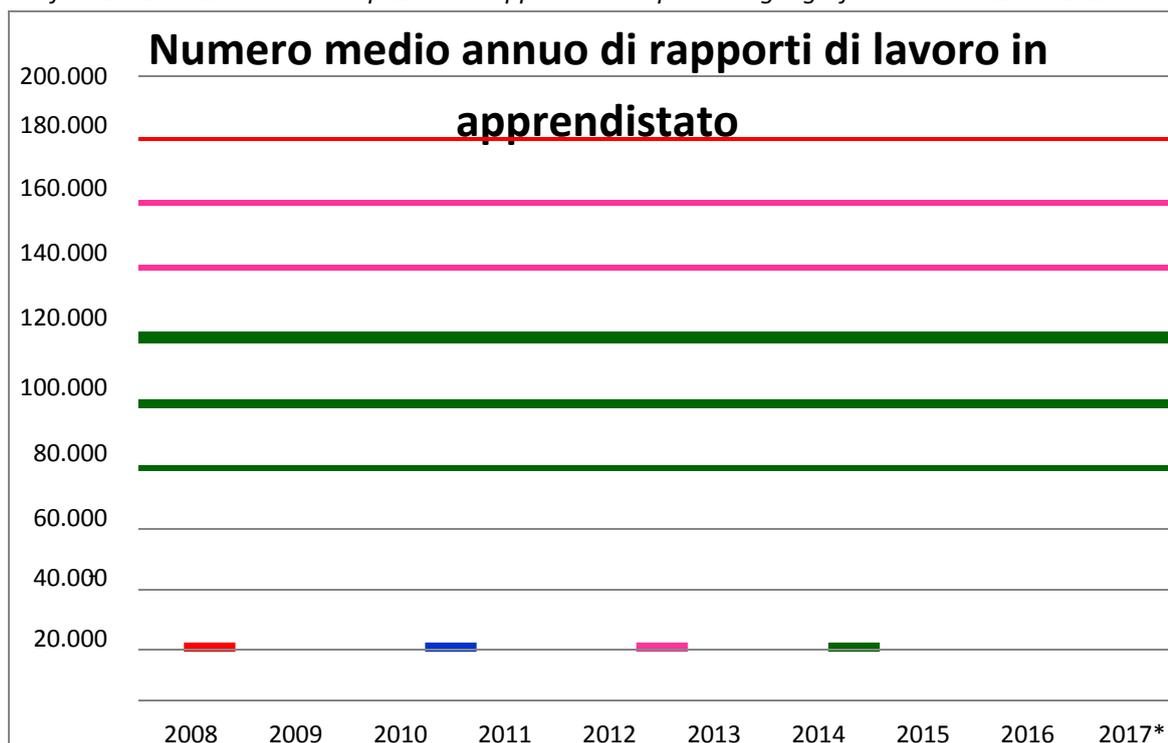
2L’occupazione è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro, cioè dividendo per 12 la somma dei rapporti di lavoro in apprendistato rilevati mese per mese.

3Si tratta in particolare dell’esonero contributivo triennale (L. 190/2014) per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015 e dell’esonero contributivo biennale (L. 208/2015) per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016.

una delle Regioni “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in una delle Regione “in transizione” (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro⁴.

Il grafico 1 permette di visualizzare l’andamento dell’apprendistato in un arco temporale più lungo (periodo 2008-2017), da cui emerge il trend decisamente negativo iniziato dopo il 2008 (anno di massimo per l’apprendistato, almeno a partire dal 2000) con una leggera attenuazione tra il 2012 e il 2014, in tutte le ripartizioni geografiche, con il Nord Ovest che continua ad essere la zona con il maggior numero di contratti in apprendistato, il Centro che aveva raggiunto il Nord Est nel 2010 per poi tornare ad un livello inferiore, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre aree del Paese. Nel 2017 si osserva il trend crescente in tutte le ripartizioni geografiche.

Grafico 1 – Evoluzione dell’occupazione in apprendistato per area geografica di lavoro 2008-2017



Se confrontiamo l’andamento nel triennio 2015-2017 con il trend occupazionale in termini di tassi di occupazione⁵ per il complesso della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e per il sottoinsieme dei giovani di età 15-29 anni (cfr. tab.2) possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione nel triennio è in crescita: nel 2017 presenta un incremento di 1,7 punti (da 56,3% a 58,0%), il Nord Est si conferma l’area con il tasso occupazionale più alto con il 67,4%;
- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni il tasso di occupazione nel triennio 2015-2017 mostra un andamento più positivo nel Nord Est (+3,2 punti), meno accentuato nel Nord Ovest (+1,9), contenuto al Centro e al Sud (rispettivamente +1 e +0,9);
- sempre per le età più giovani (15-29 anni), nel 2017 il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato (dati fonte INPS⁶) e occupati (fonte RCFL) presenta un incremento di 1,5 punti rispetto al 2016 e anche in questo caso al Nord Est l’incremento è maggiore (1,7 punti). Da rilevare la quota di giovani apprendisti su giovani occupati nel Sud che nel 2017 si attesta al 9,1%,

⁴ Le agevolazioni contributive sono state introdotte dal decreto direttoriale MLPS 367/2016 (circolare INPS 41/2017) e decreto direttoriale dell’ANPAL 2/2018 (circolare INPS 49/2018).

⁵Fonte ISTAT: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL).

⁶In questo caso si tratta di numero medio di lavoratori e non di rapporti di lavoro.

quasi la metà di quella del Nord Est (17,3%).

Tabella 2 - Tasso di occupazione per le fasce di età 15-64 e 15-29 e quota di lavoratori in apprendistato su totale occupati 15-29 anni per ripartizione geografica: valori % - anni 2015-2017

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2015	2016	2017*	2015	2016	2017*	2015	2016	2017*
Nord	64,8%	65,9%	66,7%	36,0%	37,6%	38,4%	15,5%	13,9%	15,2%
Nord Ovest	64,5%	65,4%	66,2%	35,8%	36,6%	37,7%	14,1%	12,6%	13,7%
Nord Est	65,3%	66,5%	67,4%	36,2%	38,9%	39,4%	17,5%	15,6%	17,3%
Centro	61,4%	62,0%	62,8%	30,8%	31,1%	31,8%	16,6%	15,2%	16,8%
Mezzogiorno	42,5%	43,4%	44,0%	19,8%	20,7%	20,7%	8,0%	7,5%	9,1%
Italia	56,3%	57,2%	58,0%	28,6%	29,7%	30,3%	13,7%	12,4%	13,9%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens) e ISTAT - Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Dal numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro nel periodo 2015-2017 (cfr. tab. 3) emerge che, in termini percentuali, nel triennio 2015-2017 le regioni che presentano variazioni occupazionali più positive sono la Sicilia (20,6%), la Campania (18,1%) e la Valle d'Aosta (17,5%), la Basilicata (15,8%) e la Puglia (14,5%). Anche tutte le altre regioni presentano variazioni positive, ad eccezione del Lazio (-4,1%), della Sardegna (-3,6%) e della Liguria (-2,2%). La Lombardia continua a essere la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (circa 76.000 rapporti di lavoro in media nel 2017 pari al 17,6% sul totale); Veneto, Emilia Romagna e Lazio sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2017 rispettivamente il 13,0%, il 10,8% e il 10,0%), seguite da Piemonte e Toscana (entrambe 8,5%). In queste sei Regioni si concentra quasi il 70% dei rapporti di lavoro medi in apprendistato.

Tabella 3 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Piemonte	36.046	33.338	36.424	-7,5%	9,3%
Valle d'Aosta	1.394	1.410	1.638	1,1%	16,2%
Liguria	13.300	12.134	13.003	-8,8%	7,2%
Lombardia	75.276	68.208	75.626	-9,4%	10,9%
Trentino Alto Adige	9.686	9.691	10.474	0,1%	8,1%
<i>Bolzano-Bozen</i>	<i>4.710</i>	<i>4.836</i>	<i>5.011</i>	<i>2,7%</i>	<i>3,6%</i>
<i>Trento</i>	<i>4.976</i>	<i>4.855</i>	<i>5.463</i>	<i>-2,4%</i>	<i>12,5%</i>
Veneto	52.151	49.763	55.657	-4,6%	11,8%
Friuli Venezia Giulia	8.391	7.729	8.733	-7,9%	13,0%
Emilia Romagna	44.058	41.423	46.415	-6,0%	12,1%
Toscana	34.703	32.891	36.281	-5,2%	10,3%
Umbria	8.914	8.243	8.990	-7,5%	9,1%
Marche	15.942	14.760	16.321	-7,4%	10,6%
Lazio	44.857	38.882	43.040	-13,3%	10,7%
Abruzzo	6.318	5.625	6.324	-11,0%	12,4%
Molise	701	674	783	-3,9%	16,1%
Campania	17.663	17.061	20.861	-3,4%	22,3%
Puglia	14.997	13.799	17.177	-8,0%	24,5%
Basilicata	1.869	1.775	2.164	-5,0%	21,9%
Calabria	5.898	5.318	6.134	-9,8%	15,3%
Sicilia	15.810	16.547	19.064	4,7%	15,2%
Sardegna	3.968	3.504	3.825	-11,7%	9,1%
Italia	411.942	382.775	428.933	-7,1%	12,1%
Nord	240.301	223.696	247.971	-6,9%	10,9%
<i>Nord Ovest</i>	<i>126.015</i>	<i>115.089</i>	<i>126.691</i>	<i>-8,7%</i>	<i>10,1%</i>
<i>Nord Est</i>	<i>114.286</i>	<i>108.607</i>	<i>121.280</i>	<i>-5,0%</i>	<i>11,7%</i>
Centro	104.416	94.776	104.632	-9,2%	10,4%
Mezzogiorno	67.225	64.304	76.331	-4,3%	18,7%

(*) Dati provvisori

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

1.2 L'apprendistato nelle sue diverse forme e con riferimento al tipo di azienda e ai settori di attività economica

Com'è noto, nel 2015 l'istituto dell'apprendistato, regolato dal Testo Unico (D.lgs. n. 167/2011), è stato riformato dal D.lgs. 81/2015, che ha riordinato la disciplina del contratto di apprendistato, definendo le seguenti tipologie contrattuali:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (primo livello);
- apprendistato professionalizzante (secondo livello);
- apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello).

Come si può notare nella tabella 4, che riporta per gli ultimi due anni disponibili la distribuzione del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia contrattuale e ripartizione geografica, classe di età e sesso, l'apprendistato professionalizzante è di gran lunga la tipologia più utilizzata, con un peso pari al 96,5% dei casi nel 2016 e al 97,1% dei casi nel 2017. In lieve diminuzione il peso percentuale

dei rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello (dal 2,8% nel 2016 al 2,5% nel 2017), pressoché stabile infine il peso dell'apprendistato per alta formazione e ricerca (0,2%), che riguarda però circa un migliaio di casi. Sono infine in diminuzione anche i residui casi di non indicazione della tipologia di apprendistato.

Tabella 4 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia, ripartizione geografica, classe di età e sesso: valori assoluti - anni 2016-2017

	Valori assoluti (medie annuali)					Valori assoluti (medie annuali)				
	2016					2017*				
	Profess.nte o contratto di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per la qualifica e il diploma prof.le	Non indicato	Profess.nte su totale %	Profess.nte o contratto di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per la qualifica e il diploma prof.le	Non indicato	Profess.nte su totale %
Ripartizione geografica										
Nord	215.274	638	7.053	732	96,2%	239.594	631	7.281	465	96,6%
<i>Nord Ovest</i>	111.495	463	2.730	401	96,9%	123.029	483	2.902	278	97,1%
<i>Nord Est</i>	103.779	175	4.322	330	95,6%	116.565	149	4.379	187	96,1%
Centro	92.647	168	1.577	384	97,8%	102.945	135	1.260	291	98,4%
Mezzogiorno	61.398	240	2.114	552	95,5%	73.767	216	1.996	352	96,6%
Classe di età										
Minori	579	10	1.806	28	23,9%	660	17	2.135	32	23,2%
Da 18 a 24	177.487	279	5.650	866	96,3%	204.292	214	6.250	555	96,7%
Da 25 a 29	151.380	579	2.797	615	97,4%	171.753	595	1.807	428	98,4%
30 e oltre	39.872	178	491	158	98,0%	39.601	156	345	94	98,5%
Sesso										
Maschi	211.909	593	6.974	1.038	96,1%	239.214	559	7.097	654	96,6%
Femmine	157.409	453	3.769	629	97,0%	177.092	423	3.440	455	97,6%
Totale	369.318	1.046	10.744	1.667	96,5%	416.305	982	10.537	1.108	97,1%

(*) *Dato provvisorio*

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Analizzando i dati relativi al 2017 a livello territoriale possiamo osservare che il peso percentuale maggiore per l'apprendistato professionalizzante si registra al Centro (98,4%), mentre è più basso al Nord e nel Sud (96,6%).

Con riferimento alla classe di età, si nota la bassa quota di apprendistato professionalizzante tra i minori (appena 23,2%), dovuta al fatto che possono essere assunti con questa tipologia i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e che soltanto per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, va rilevato che nel Nord Est, sempre per il 2017, si concentra oltre il 40% del totale dei contratti relativi a questa tipologia.

Nella tabella 4a, rispetto all'attività economica, emerge che in termini di numero medio di rapporti di lavoro nel 2017, la quota di apprendistato professionalizzante è maggiore nel settore "Altre attività di servizi" con il 98,6%.

Tabella 4a - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia ed attività economica: valori assoluti - anni 2016-2017

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)					Valori assoluti (medie annuali)				
	2016					2017*				
	Prof.te o contr.di mestiere e	Alta formaz. e ricerca	Per qualif. e diploma	Non indicato	Prof.te su totale %	Prof.te o contr.di mestiere e	Alta formaz. e ricerca	Per qualif. e diploma	Non indicato	Prof.te su totale %
Metalmecanica	24.530	132	651	104	96,5%	27.813	132	703	63	96,9%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	70.616	123	1.793	304	97,0%	76.148	162	1.791	203	97,2%
Costruzioni	28.741	38	1.706	279	93,4%	30.570	35	1.685	144	94,3%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	78.619	85	1.714	346	97,3%	87.425	74	1.720	214	97,8%
Servizi di alloggio e ristorazione	56.334	49	1.737	218	96,6%	69.958	47	1.987	216	96,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	28.159	193	1.242	86	94,9%	32.669	176	529	66	97,7%
Servizi sociali e alla persona	38.841	168	1.326	242	95,7%	43.203	165	1.414	130	96,2%
Altre attività di servizi	38.326	164	442	77	98,2%	44.219	182	387	66	98,6%
Altre attività	5.152	94	132	10	95,6%	4.301	10	321	7	92,7%
Totale	369.318	1.046	10.744	1.667	96,5%	416.305	982	10.537	1.108	97,1%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nelle analisi statistiche che seguono l'apprendistato sarà classificato in due sole tipologie:

- apprendistato "Professionalizzante", tipologia contrattuale regolata in modo abbastanza stabile sin dal D.lgs. 276/2003;
- "Altro", in cui sono ricompresi:
 - i residuali contratti tradizionali di cui alla Legge 196 del 1997;
 - le altre due forme di apprendistato previste dalle varie normative che si sono succedute, con qualche grado di disomogeneità in più.

Nel triennio 2015-2017 l'apprendistato di tipo professionalizzante, come detto, rimane la forma contrattuale più frequente. Nell'ultimo anno di osservazione si osserva un aumento del 12,7% per questo tipo di contratto (cfr. tab. 4b), soprattutto al Sud (20,1%). I contratti di altro tipo continuano decisamente a diminuire (-6,2% nell'ultimo anno), a ritmo più contenuto nel Nord (-0,5%), in modo più consistente al Centro (-20,8%) e al Sud (-11,8%).

In entrambe le categorie possono ricadere anche i contratti che beneficiano dello sgravio contributivo totale⁷ introdotto dall'art. 22 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) ovvero circa 120.000 rapporti di lavoro medi nel 2017 (pari al 28% del totale). Si tratta di un particolare incentivo per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012-31/12/2016, per i primi 3 anni di contratto e destinato ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti.

⁷Dal 2013 resta escluso dall'agevolazione il contributo dell'1,61% per l'assicurazione sociale per l'impiego-ASpI (dal maggio 2015 nuova assicurazione sociale per l'impiego-NASpI).

Tabella 4b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica: valori assoluti e variazioni % su anno precedente - anni 2015-2017

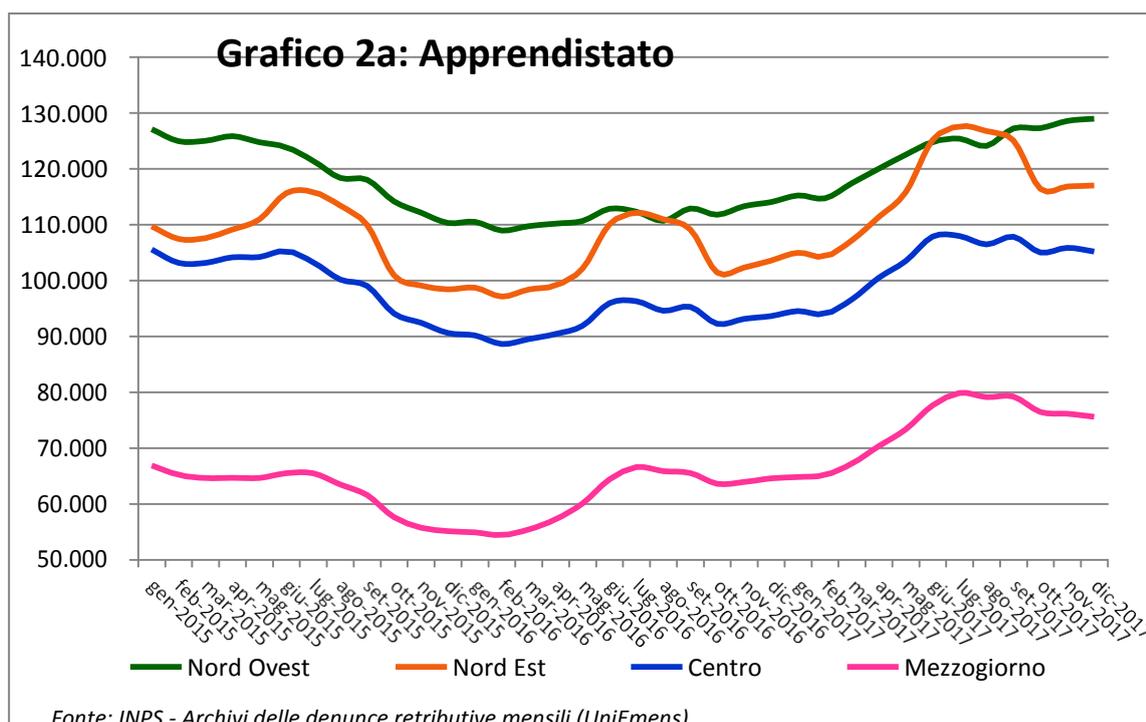
Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2015		2016		2017*		2016		2017*	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	228.712	11.589	215.274	8.423	239.594	8.377	-5,9%	-27,3%	11,3%	-0,5%
Nord Ovest	120.505	5.510	111.495	3.595	123.029	3.662	-7,5%	-34,8%	10,3%	1,9%
Nord Est	108.207	6.079	103.779	4.828	116.565	4.715	-4,1%	-20,6%	12,3%	-2,3%
Centro	100.432	3.984	92.647	2.128	102.945	1.686	-7,8%	-46,6%	11,1%	-20,8%
Mezzogiorno	62.565	4.660	61.398	2.906	73.767	2.564	-1,9%	-37,6%	20,1%	-11,8%
Italia	391.709	20.233	369.318	13.457	416.305	12.627	-5,7%	-33,5%	12,7%	-6,2%

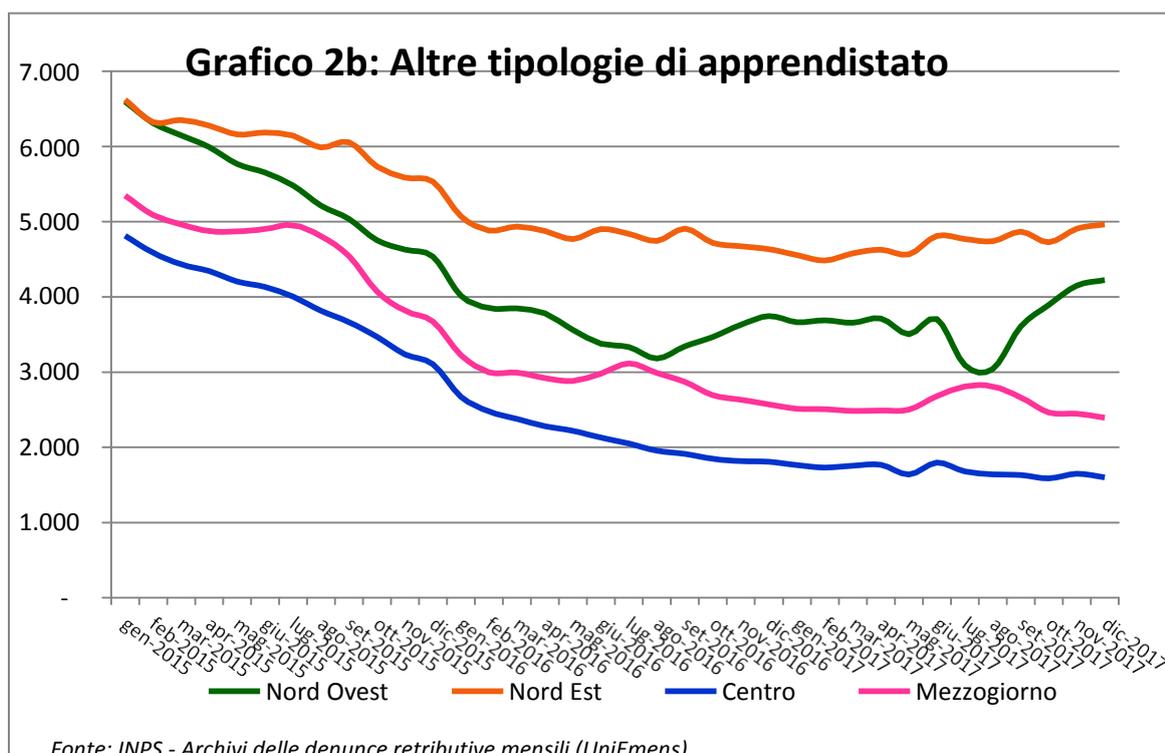
(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Analizzando la serie mensile gennaio 2015-dicembre 2017 (cfr. grafici 2a e 2b), per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante, a parte le punte di stagionalità, si evidenzia un andamento decrescente nel biennio 2015-2016 seguito da una considerevole ripresa nel 2017. Per le altre tipologie contrattuali di apprendistato il trend è decrescente nel triennio 2015-2017, anche per la graduale scomparsa dei residuali contratti di apprendistato preesistenti all'entrata in vigore del T.U., solo il Nord-Ovest mostra una crescita nella seconda metà del 2017.

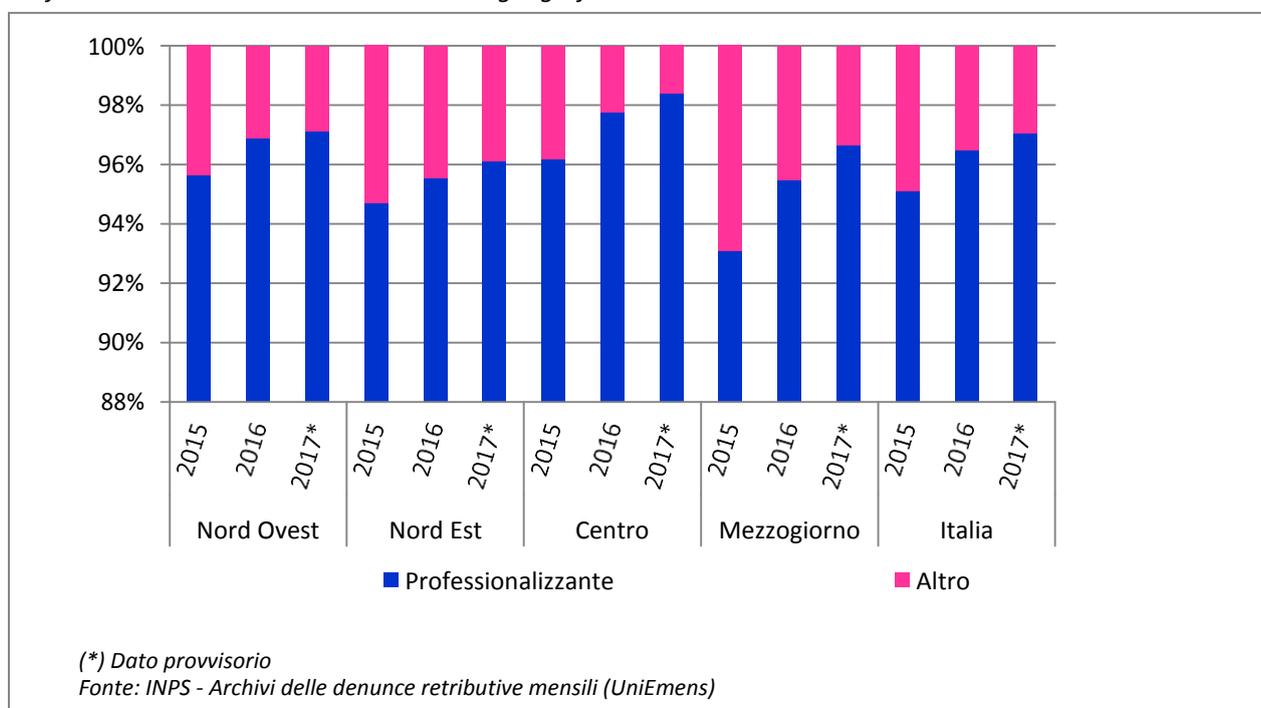
Grafici 2a e 2b - Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e area geografica di lavoro: valori assoluti – Periodo gennaio 2015-dicembre2017





In definitiva nel 2017 il 97,1% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (cfr. graf. 3), con il massimo nel Centro (98,4%). Nel 2015 la quota di apprendistato professionalizzante era al 95,1%, mentre nel 2016 si attestava al 96,5%.

Grafico 3 – Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia-Aree geografiche – anni 2015-2017



I dati di fonte INPS utilizzati per questo rapporto (le denunce mensili denominate "UNIEMENS" presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono di classificare le informazioni anche per tipo di azienda, distinguendo se i rapporti di lavoro in apprendistato riguardano lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati da questa

prospettiva (cfr. tab. 5), emerge che le aziende di tipo artigianale nel 2016 presentano variazioni del numero medio di rapporti di lavoro dipendente in apprendistato leggermente meno negative rispetto alle aziende di altro tipo (-2,8% contro -8,6%). Nel 2017 le aziende artigiane mostrano una minore crescita occupazionale in termini di numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato (7,6%) rispetto alla crescita dell'occupazione in apprendistato nelle aziende di altro tipo (13,7%).

Tabella 5 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di lavoro e tipo azienda: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variazione % su anno precedente			
	2015		2016		2017*		2016		2017*	
	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo
Nord	63.192	177.109	61.715	161.981	66.595	181.376	-2,3%	-8,5%	7,9%	12,0%
Nord Ovest	30.270	95.745	29.276	85.814	31.342	95.348	-3,3%	-10,4%	7,1%	11,1%
Nord Est	32.923	81.364	32.439	76.168	35.252	86.028	-1,5%	-6,4%	8,7%	12,9%
Centro	26.019	78.397	25.088	69.688	26.634	77.997	-3,6%	-11,1%	6,2%	11,9%
Mezzogiorno	16.026	51.198	15.530	48.773	16.888	59.442	-3,1%	-4,7%	8,7%	21,9%
Italia	105.238	306.704	102.333	280.442	110.117	318.815	-2,8%	-8,6%	7,6%	13,7%

*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nel 2017 la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale è del 25,7% in diminuzione rispetto al 2016 (26,7%). Analizzando i dati a livello regionale (cfr. tab. 6), si può notare che nel 2017 le Marche presentano la più alta percentuale d'incidenza del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato presso aziende artigiane (40,1%); anche la Provincia autonoma di Bolzano (35,8%), la Toscana (31,3%) e l'Umbria (30,5%) presentano un'incidenza dei contratti in apprendistato presso aziende di tipo artigianale piuttosto elevata, mentre in Campania (13,1%) e nel Lazio (13,9%) troviamo i valori più bassi.

Tabella 6 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione e per tipo azienda: valori assoluti e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale - anni 2015-2017

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale								
	2015			2016			2017*		
	Artigianale	Altro tipo	Artig.%	Artigianale	Altro tipo	Artig.%	Artigianale	Altro tipo	Artig.%
Piemonte	10.231	25.814	28,4%	9.664	23.673	29,0%	10.339	26.085	28,4%
Valle d'Aosta	363	1.031	26,0%	414	996	29,4%	458	1.180	28,0%
Liguria	3.508	9.791	26,4%	3.309	8.825	27,3%	3.378	9.625	22,7%
Lombardia	16.167	59.109	21,5%	15.888	52.320	23,3%	17.168	58.458	26,0%
Trentino Alto Adige	3.295	6.392	39,1%	3.210	6.482	39,9%	3.328	7.147	31,8%
<i> Bolzano-Bozen</i>	1.824	2.886	38,7%	1.785	3.052	36,9%	1.792	3.219	35,8%
<i> Trento</i>	1.471	3.505	29,6%	1.425	3.430	29,3%	1.536	3.928	28,1%
Veneto	15.375	36.776	29,5%	15.190	34.573	30,5%	16.558	39.099	29,8%
Friuli Venezia Giulia	2.319	6.072	27,6%	2.305	5.424	29,8%	2.574	6.159	29,5%
Emilia Romagna	11.934	32.124	27,1%	11.735	29.689	28,3%	12.793	33.623	27,6%
Toscana	11.117	23.585	32,0%	10.616	22.275	32,3%	11.359	24.921	31,3%
Umbria	2.574	6.340	28,9%	2.541	5.702	30,8%	2.746	6.244	30,5%
Marche	6.056	9.886	38,0%	6.159	8.601	41,7%	6.549	9.772	40,1%
Lazio	6.272	38.586	14,0%	5.772	33.110	14,8%	5.979	37.060	13,9%
Abruzzo	1.714	4.604	27,1%	1.572	4.053	27,9%	1.654	4.670	26,2%
Molise	226	475	32,3%	219	455	32,5%	237	546	30,3%
Campania	2.636	15.028	14,9%	2.498	14.563	14,6%	2.737	18.124	13,1%
Puglia	3.764	11.233	25,1%	3.635	10.165	26,3%	4.273	12.904	24,9%
Basilicata	455	1.414	24,3%	424	1.352	23,9%	464	1.700	21,4%
Calabria	1.459	4.439	24,7%	1.346	3.972	25,3%	1.389	4.745	22,6%
Sicilia	4.572	11.238	28,9%	4.758	11.789	28,8%	5.062	14.002	26,6%
Sardegna	1.200	2.768	30,2%	1.080	2.425	30,8%	1.074	2.751	28,1%
Italia	105.238	306.704	25,5%	102.333	280.442	26,7%	110.117	318.815	25,7%
Nord	63.192	177.109	26,3%	61.715	161.981	27,6%	66.595	181.376	26,9%
<i> Nord Ovest</i>	30.270	95.745	24,0%	29.276	85.814	25,4%	31.342	95.348	24,7%
<i> Nord Est</i>	32.923	81.364	28,8%	32.439	76.168	29,9%	35.252	86.028	29,1%
Centro	26.019	78.397	24,9%	25.088	69.688	26,5%	26.634	77.997	25,5%
Mezzogiorno	16.026	51.198	23,8%	15.530	48.773	24,2%	16.888	59.442	22,1%

(*) Dati provvisori

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Rispetto all'attività economica dell'azienda (cfr. tab. 7), i settori in cui nel 2017 si è registrato l'aumento maggiore del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, sono stati i Servizi di alloggio e ristorazione (23,8%) e le Altre attività di servizi (15,0%).

Nel 2017, con riferimento al numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, i settori che pesano di più sono il Commercio (20,9% rispetto al totale), le Attività manifatturiere (18,3%) e i Servizi di alloggio e ristorazione (16,8%); in questi soli tre settori si concentra oltre il 55% dei contratti in apprendistato. Se si fa riferimento alle sole aziende artigiane, i settori in cui l'apprendistato è più presente sono le Attività manifatturiere (35,5%), i Servizi (20,9%) e le Costruzioni (18,3%).

Tabella 7 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica e per tipo azienda: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)									Variaz.% su anno prec.	
	2015			2016			2017*			2016	2017*
	Artig.	Altro	Totale	Artig.	Altro	Totale	Artig.	Altro	Totale		
Metalmecanica	8.819	16.769	25.588	9.496	15.922	25.418	10.671	18.039	28.710	-0,7%	13,0%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	38.270	39.471	77.741	36.515	36.321	72.836	39.087	39.217	78.304	-6,3%	7,5%
Costruzioni	22.430	11.834	34.263	19.722	11.043	30.765	20.180	12.254	32.434	-10,2%	5,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	8.515	83.005	91.519	8.957	71.807	80.764	9.655	79.778	89.434	-11,8%	10,7%
Servizi di alloggio e ristorazione	802	57.429	58.231	1.748	56.589	58.337	2.566	69.642	72.207	0,2%	23,8%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.188	32.197	33.385	1.370	28.310	29.680	1.504	31.935	33.439	-11,1%	12,7%
Servizi sociali e alla persona	22.227	20.064	42.290	21.511	19.067	40.577	23.043	21.869	44.912	-4,1%	10,7%
Altre attività di servizi	2.530	40.820	43.350	2.575	36.435	39.010	2.928	41.926	44.854	-10,0%	15,0%
Altre attività	457	5.116	5.573	440	4.949	5.389	483	4.156	4.639	-3,3%	-13,9%
Totale	105.238	306.704	411.942	102.333	280.442	382.775	110.117	318.815	428.933	-7,1%	12,1%

(*) Dato provvisorio

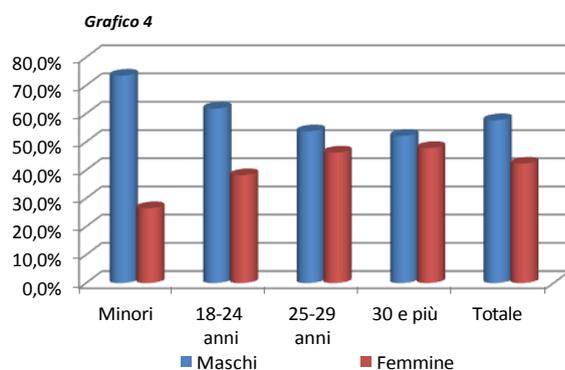
^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato

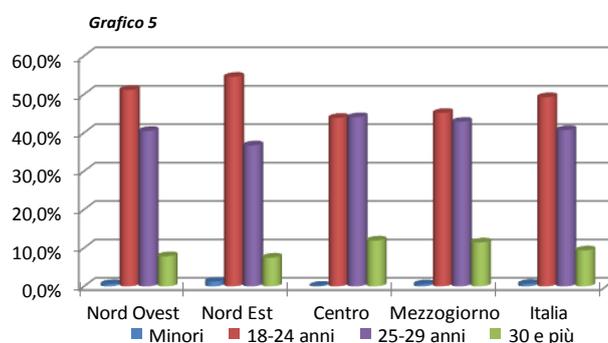
La distribuzione per genere per il 2017 (cfr. graf. 4) evidenzia che il 42,3% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici (in aumento rispetto agli anni precedenti); dall'analisi per classe di età emerge che il differenziale di genere è molto più alto per le classi di età più giovani. Tra i minori la componente femminile nel 2017 è appena del 26,5%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 38,2%, tra 25 e 29 anni si attesta al 46,2%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile è poco meno del 48%. A livello territoriale possiamo osservare (cfr. tab. 8b) che, tra i minori, la componente femminile è massima nel Centro Italia (37,6%) e minima nel Nord Est (21,5%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord Ovest a presentare meno differenze di genere (le femmine rappresentano il 39,4%), mentre nel Mezzogiorno troviamo la percentuale più bassa per le femmine (36,8%); nelle classi di età più avanzate il divario di genere tende ad assottigliarsi e si avvicina al 50% specialmente al Nord Est, con l'unica eccezione del Sud in cui la componente femminile resta sotto il 43%.

Grafici 4 e 5 - Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classi di età e per area geografica di lavoro e classi di età - Anno 2017*



(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)



Sempre con riguardo al territorio, sulla composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età nel 2017 (cfr. graf. 5) emerge una situazione molto simile tra le due aree del Nord, dove è prevalente la classe 18-24 anni che nel Nord Est rappresenta il 54,6% del totale (51,1% per il Nord Ovest); il Nord Est continua a presentare i valori più alti per i rapporti di lavoro in apprendistato dei minori con l'1,3% del totale, che in gran parte risultano concentrati nella provincia autonoma di Bolzano. Anche nell'area del Mezzogiorno la classe 18-24 anni è prevalente ma a livelli più bassi (45,2%), mentre al Centro la classe di età prevalente è quella da 25-29 anni con il 44,1% del totale. Sempre al Centro le classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni complessivamente considerate raccolgono il 56,0% del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato.

Nell'ultimo anno (cfr. tab. 8a) la crescita del numero medio di lavoratori in apprendistato si riscontra in tutte le classi di età, indipendentemente dal sesso, tranne che per quella oltre i 30 anni (-1,2%). Nel triennio 2015-2017 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato dei giovani fino a 24 anni passa da quasi 196.000 nel 2015 a poco più di 214.000 nel 2017, con una variazione pari a +9,3%, mentre quella dei giovani da 25 anni in poi decresce dello 0,6%.

Tabella 8a - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso: valori assoluti e variaz. % - anni 2015-2017

Classe di età	Val.assoluti 2015 (medie annuali)			Val.assoluti 2016 (medie annuali)			Val.assoluti 2017* (medie annuali)			Variaz.% 2016 su anno precedente			Variaz.% 2017* su anno precedente		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Minori	1.632	513	2.146	1.778	645	2.423	2.089	754	2.843	8,9%	25,7%	12,9%	17,5%	16,9%	17,4%
Da 18 a 24	118.853	74.879	193.732	114.031	70.251	184.282	130.588	80.723	211.311	-4,1%	-6,2%	-4,9%	14,5%	14,9%	14,7%
Da 25 a 29	90.045	78.456	168.502	83.504	71.868	155.372	93.881	80.703	174.583	-7,3%	-8,4%	-7,8%	12,4%	12,3%	12,4%
30 e oltre	24.338	23.225	47.563	21.202	19.497	40.699	20.965	19.230	40.195	-12,9%	-16,1%	-14,4%	-1,1%	-1,4%	-1,2%
Totale	234.869	177.073	411.942	220.515	162.261	382.775	247.523	181.410	428.933	-6,1%	-8,4%	-7,1%	12,2%	11,8%	12,1%
Età media	24,7	25,4	25,0	24,5	25,2	24,8	24,4	25,1	24,7						

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nel 2017 la classe di età che presenta il maggiore aumento è quella dei minori pari a 17,4% rispetto all'anno precedente, meno accentuata per le femmine (16,9%). L'età media è pari a 24,7 anni nel 2017 (24,4 per i maschi, 25,1 per le femmine), lievemente più bassa rispetto all'anno precedente.

Sempre con riferimento alle variazioni intervenute nel 2017 rispetto all'anno precedente, a livello territoriale (cfr. tab. 8b) il Nord Ovest presenta un forte incremento per i minori in apprendistato (+56,6%, più accentuato per le femmine: +60,4%). Anche il Centro mostra un incremento rilevante del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato tra i minori (+20,5%, maggiore per le femmine:+23,5%). Nelle classi di età 18-29 anni le variazioni tra il 2016 e il 2017 sono tutte di segno positivo; per la classe oltre i 30 anni di età le variazioni sono invece tutte negative tranne che nel Mezzogiorno (+7,0%, maggiore per le femmine:+10,1%).

Tabella 8b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica: valori assoluti e variaz. % - anni 2015-2017

Ripartizione geografica	Val.assoluti 2015 (medie annuali)			Val.assoluti 2016 (medie annuali)			Val.assoluti 2017* (medie annuali)			Variaz.% 2016 su anno precedente			Variaz.% 2017* su anno precedente		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Classe di età: totale</i>															
Nord	135.459	104.843	240.301	127.668	96.028	223.696	141.973	105.998	247.971	-5,8%	-8,4%	-6,9%	11,2%	10,4%	10,9%
Nord Ovest	70.144	55.871	126.015	64.911	50.178	115.089	71.657	55.034	126.691	-7,5%	-10,2%	-8,7%	10,4%	9,7%	10,1%
Nord Est	65.315	48.972	114.286	62.757	45.850	108.607	70.316	50.964	121.280	-3,9%	-6,4%	-5,0%	12,0%	11,2%	11,7%
Centro	58.454	45.962	104.416	53.632	41.144	94.776	59.654	44.978	104.632	-8,3%	-10,5%	-9,2%	11,2%	9,3%	10,4%
Mezzogiorno	40.956	26.269	67.225	39.214	25.089	64.304	45.897	30.434	76.331	-4,3%	-4,5%	-4,3%	17,0%	21,3%	18,7%
Italia	234.869	177.073	411.942	220.515	162.261	382.775	247.523	181.410	428.933	-6,1%	-8,4%	-7,1%	12,2%	11,8%	12,1%
<i>Classe di età: minori</i>															
Nord	1.311	381	1.691	1.409	489	1.899	1.689	587	2.276	7,5%	28,5%	12,3%	19,8%	20,0%	19,9%
Nord Ovest	207	72	278	314	161	475	486	258	743	51,9%	124,3%	70,5%	54,7%	60,4%	56,6%
Nord Est	1.104	309	1.413	1.095	329	1.424	1.203	329	1.532	-0,8%	6,3%	0,8%	9,8%	0,3%	7,6%
Centro	81	37	118	81	47	129	97	58	155	0,7%	28,3%	9,4%	18,7%	23,5%	20,5%
Mezzogiorno	241	96	337	287	109	396	304	109	413	19,1%	13,3%	17,5%	5,9%	0,4%	4,4%
Italia	1.632	513	2.146	1.778	645	2.423	2.089	754	2.843	8,9%	25,7%	12,9%	17,5%	16,9%	17,4%
<i>Classe di età: da 18 a 24</i>															
Nord	73.627	47.679	121.306	70.788	44.550	115.338	80.225	50.703	130.928	-3,9%	-6,6%	-4,9%	13,3%	13,8%	13,5%
Nord Ovest	36.627	24.589	61.216	34.490	22.469	56.959	39.224	25.544	64.768	-5,8%	-8,6%	-7,0%	13,7%	13,7%	13,7%
Nord Est	37.000	23.090	60.090	36.298	22.081	58.379	41.001	25.160	66.160	-1,9%	-4,4%	-2,8%	13,0%	13,9%	13,3%
Centro	26.251	16.517	42.768	25.073	15.356	40.429	28.578	17.332	45.910	-4,5%	-7,0%	-5,5%	14,0%	12,9%	13,6%
Mezzogiorno	18.975	10.684	29.659	18.171	10.345	28.516	21.785	12.688	34.473	-4,2%	-3,2%	-3,9%	19,9%	22,6%	20,9%
Italia	118.853	74.879	193.732	114.031	70.251	184.282	130.588	80.723	211.311	-4,1%	-6,2%	-4,9%	14,5%	14,9%	14,7%
<i>Classe di età: da 25 a 29</i>															
Nord	49.170	45.257	94.427	45.498	41.253	86.752	50.371	45.401	95.772	-7,5%	-8,8%	-8,1%	10,7%	10,1%	10,4%
Nord Ovest	27.279	25.085	52.364	24.729	22.406	47.135	26.868	24.380	51.248	-9,3%	-10,7%	-10,0%	8,7%	8,8%	8,7%
Nord Est	21.891	20.172	42.063	20.769	18.847	39.617	23.503	21.021	44.524	-5,1%	-6,6%	-5,8%	13,2%	11,5%	12,4%
Centro	24.314	21.670	45.984	22.003	19.383	41.386	24.684	21.413	46.096	-9,5%	-10,6%	-10,0%	12,2%	10,5%	11,4%
Mezzogiorno	16.561	11.529	28.091	16.002	11.232	27.234	18.826	13.889	32.715	-3,4%	-2,6%	-3,1%	17,6%	23,7%	20,1%
Italia	90.045	78.456	168.502	83.504	71.868	155.372	93.881	80.703	174.583	-7,3%	-8,4%	-7,8%	12,4%	12,3%	12,4%
<i>Classe di età: 30 ed oltre</i>															
Nord	11.351	11.526	22.878	9.973	9.735	19.709	9.689	9.307	18.995	-12,1%	-15,5%	-13,9%	-2,9%	-4,4%	-3,6%
Nord Ovest	6.031	6.126	12.157	5.378	5.143	10.521	5.079	4.853	9.932	-10,8%	-16,0%	-13,5%	-5,6%	-5,6%	-5,6%
Nord Est	5.320	5.401	10.721	4.595	4.593	9.187	4.610	4.454	9.064	-13,6%	-15,0%	-14,3%	0,3%	-3,0%	-1,3%
Centro	7.808	7.738	15.547	6.474	6.358	12.832	6.295	6.175	12.470	-17,1%	-17,8%	-17,5%	-2,8%	-2,9%	-2,8%
Mezzogiorno	5.178	3.960	9.138	4.755	3.404	8.158	4.982	3.748	8.730	-8,2%	-14,1%	-10,7%	4,8%	10,1%	7,0%
Italia	24.338	23.225	47.563	21.202	19.497	40.699	20.965	19.230	40.195	-12,9%	-16,1%	-14,4%	-1,1%	-1,4%	-1,2%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Uniemens)

1.4 I flussi in entrata e in uscita dall'apprendistato: assunzioni, trasformazioni, cessazioni

Passiamo ora ad analizzare l'andamento del numero di rapporti di lavoro⁸ che nel corso dell'anno sono stati avviati con un contratto di apprendistato, sempre con riferimento all'ultimo triennio disponibile 2015-2017 (cfr. tab. 9). Nel 2017 il numero di rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno è risultato pari a 324.902, con un aumento del 22,8% rispetto all'anno precedente, in cui si erano registrati 264.647 rapporti di lavoro avviati in apprendistato, in aumento del 30,0% rispetto al 2015. Questo andamento crescente delle assunzioni in apprendistato nel biennio 2016-2017 è influenzato dai due interventi normativi (Legge n. 190/2014 e Legge n. 208/2015)⁹ che, allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, hanno introdotto agevolazioni contributive consistenti nell'esonero, rispettivamente totale per tre anni e parziale per due anni, dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Il primo intervento normativo ha reso meno appetibile, per il datore di lavoro, l'assunzione nel 2015 di lavoratori con contratto di apprendistato. Già con il secondo intervento normativo, analogo al precedente ma meno generoso sia in termini di durata che in termini d'importo massimo esonerabile, torna a essere più conveniente, per il datore di lavoro, l'assunzione nel 2016 di lavoratori con contratto di apprendistato. Infine nel 2017, con la conclusione delle opportunità di assunzione con esonero contributivo offerte dalle

⁸In questo caso i dati sono riferiti al numero di rapporti di lavoro in apprendistato attivati nell'anno. Le assunzioni di fonte INPS sono desunte dalle denunce retributive mensili (UNIEMENS) che contengono la data di avvio del rapporto di lavoro ed il motivo dell'avvio (si considerano solo gli avvisi per assunzione, non sono considerati gli avvisi per variazioni o trasferimenti aziendali, rientri da sospensioni e altri motivi). Da questa edizione del Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato sono inclusi anche i lavoratori stagionali assunti come apprendisti e le relative trasformazioni a tempo indeterminato.

⁹Gli esoneri contributivi previsti nei due citati interventi legislativi non sono applicabili alle assunzioni in apprendistato e alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di apprendistato (fattispecie per le quali sono già previste agevolazioni contributive).

due norme citate, per i datori lavoro le migliori condizioni di assunzione restano quelle del contratto di apprendistato e questo spiega il motivo della forte crescita delle assunzioni in apprendistato, aumentate nel 2017 di quasi il 60% rispetto al 2015.

Tabella 9 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età: valori assoluti e variaz.% - anni 2015-2017

	Val.assoluti 2015 (num.lavoratori)			Val.assoluti 2016 (num.lavoratori)			Val.assoluti 2017* (num.lavoratori)			Variaz.% su anno preced. 2016			Variaz.% su anno preced. 2017*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	67.879	54.744	122.623	84.519	66.826	151.345	105.941	81.994	187.935	24,5%	22,1%	23,4%	25,3%	22,7%	24,2%
Nord Ovest	31.658	25.374	57.032	39.809	31.506	71.315	50.068	39.036	89.104	25,7%	24,2%	25,0%	25,8%	23,9%	24,9%
Nord Est	36.221	29.370	65.591	44.710	35.320	80.030	55.873	42.958	98.831	23,4%	20,3%	22,0%	25,0%	21,6%	23,5%
Centro	27.312	21.487	48.799	34.515	27.371	61.886	43.914	32.635	76.549	26,4%	27,4%	26,8%	27,2%	19,2%	23,7%
Mezzogiorno	19.551	12.597	32.148	30.384	21.032	51.416	36.364	24.054	60.418	55,4%	67,0%	59,9%	19,7%	14,4%	17,5%
Classe di età															
Minori	2.569	1.092	3.661	3.210	1.588	4.798	3.910	1.868	5.778	25,0%	45,4%	31,1%	21,8%	17,6%	20,4%
Da 18 a 24	73.135	52.600	125.735	95.045	66.857	161.902	115.481	79.194	194.675	30,0%	27,1%	28,8%	21,5%	18,5%	20,2%
Da 25 a 29	36.136	32.437	68.573	47.321	43.341	90.662	60.090	52.135	112.225	31,0%	33,6%	32,2%	27,0%	20,3%	23,8%
30 e oltre	2.902	2.699	5.601	3.842	3.443	7.285	6.738	5.486	12.224	32,4%	27,6%	30,1%	75,4%	59,3%	67,8%
Totale	114.742	88.828	203.570	149.418	115.229	264.647	186.219	138.683	324.902	30,2%	29,7%	30,0%	24,6%	20,4%	22,8%

(* Dato provvisorio)

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nel 2017 i rapporti di lavoro in apprendistato avviati riguardano prevalentemente lavoratori maschi (57,3%), localizzati nel Nord (56,9%) e in particolare nel Nord Est (30%). Mettendo in relazione i dati sui rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno, secondo le caratteristiche di età e sesso, emerge che nel 2017 sono prevalenti i maschi tra 18 e 24 anni, con 115.481 rapporti avviati (35,5% sul totale).

La differenza di genere diminuisce al crescere dell'età dei lavoratori, con l'eccezione dell'ultima classe di età, oltre i 29 anni¹⁰: per i rapporti avviati relativi a minori di 18 anni abbiamo che nel 67,7% dei casi si tratta di maschi, tale percentuale scende al 59,3% nella classe di età 18-24 anni e al 53,5% nella classe 25-29 anni per risalire al 55,1% nella classe oltre i 29 anni.

Rispetto all'attività economica (cfr. tab. 10), i settori dove nel 2017 si sono registrate più assunzioni sono quelli dell'Alloggio e ristorazione (28,9% del totale) e del Commercio (17,4%). Nel 2017 i settori che presentano, rispetto al 2016, le variazioni più consistenti in termini di rapporti di lavoro in apprendistato avviati, sono quelli delle Altre attività di servizi (+39,4%) e il Metalmeccanico (+30%).

¹⁰ Per la classe di età "30 anni e oltre" è da tenere presente che dal 2016 i datori di lavoro possono assumere con contratto di apprendistato e senza limiti di età i beneficiari di trattamenti di disoccupazione (in precedenza i datori di lavoro potevano già assumere in apprendistato, senza limiti di età, gli iscritti nelle liste di mobilità).

Tabella 10 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Metalmeccanica	10.417	13.346	17.474	28,1%	30,9%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	31.395	39.248	48.317	25,0%	23,1%
Costruzioni	15.481	18.781	22.050	21,3%	17,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	35.376	47.931	56.547	35,5%	18,0%
Servizi di alloggio e ristorazione	58.092	75.203	93.929	29,5%	24,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	13.204	17.298	21.212	31,0%	22,6%
Servizi sociali e alla persona	20.973	27.520	31.287	31,2%	13,7%
Altre attività di servizi	17.554	23.004	32.063	31,0%	39,4%
Altre attività	1.078	2.316	2.023	114,8%	-12,7%
Totale	203.570	264.647	324.902	30,0%	22,8%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Quando un rapporto di lavoro in apprendistato arriva alla sua naturale conclusione, l'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato può "trasformare"¹¹ questo rapporto di lavoro in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Il T.U. sull'apprendistato e il d.lgs. 81/2015 hanno, nella sostanza, riproposto quanto già previsto dalla normativa previgente, e cioè che al termine del periodo formativo le aziende che mantengono i lavoratori come dipendenti a tempo indeterminato, senza esercitare il recesso o la cessazione, possano continuare a beneficiare della contribuzione agevolata per un ulteriore anno¹².

Nel 2017 i rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai o impiegati a tempo indeterminato sono 73.037 (cfr. tab. 11), il 9,9% in meno rispetto al 2016, anno in cui i rapporti di lavoro trasformati erano pari a 81.059, il 5,6% in meno rispetto all'anno precedente. E' da tenere presente che l'anno 2015 è stato un anno di forte impulso per le trasformazioni di contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, in parte motivato dall'entrata in vigore, da marzo 2015, del "contratto di lavoro a tutele crescenti" introdotto con il Decreto legislativo n. 23/2015, attuativo del Jobs Act (Legge n. 183 del 2014).

¹¹ Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato *ab origine*. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica.

¹² Tale norma non si applica né ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità, né ai lavoratori beneficiari di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato.

Tabella 11 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso, ripartizione geografica e classe di età: valori assoluti e variaz. % -anni 2015-2017

	Val.assoluti 2015			Val.assoluti 2016			Val.assoluti 2017*			Variaz.% su anno preced. 2016			Variaz.% su anno preced. 2017*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	29.352	23.080	52.432	28.077	21.455	49.532	25.822	18.942	44.764	-4,3%	-7,0%	-5,5%	-8,0%	-11,7%	-9,6%
Nord Ovest	15.435	12.496	27.931	14.948	11.922	26.870	13.904	10.458	24.362	-3,2%	-4,6%	-3,8%	-7,0%	-12,3%	-9,3%
Nord Est	13.917	10.584	24.501	13.129	9.533	22.662	11.918	8.484	20.402	-5,7%	-9,9%	-7,5%	-9,2%	-11,0%	-10,0%
Centro	11.926	9.155	21.081	11.176	9.031	20.207	10.248	7.647	17.895	-6,3%	-1,4%	-4,1%	-8,3%	-15,3%	-11,4%
Mezzogiorno	7.474	4.911	12.385	6.930	4.390	11.320	6.623	3.755	10.378	-7,3%	-10,6%	-8,6%	-4,4%	-14,5%	-8,3%
Classe di età															
Minori	6	1	7	4		4	5	1	6	-33,3%		-42,9%	25,0%		50,0%
Da 18 a 24	16.886	9.996	26.882	14.819	8.145	22.964	13.455	7.085	20.540	-12,2%	-18,5%	-14,6%	-9,2%	-13,0%	-10,6%
Da 25 a 29	22.053	18.015	40.068	21.388	17.088	38.476	20.055	15.176	35.231	-3,0%	-5,1%	-4,0%	-6,2%	-11,2%	-8,4%
30 e oltre	9.807	9.134	18.941	9.972	9.643	19.615	9.178	8.082	17.260	1,7%	5,6%	3,6%	-8,0%	-16,2%	-12,0%
Totale	48.752	37.146	85.898	46.183	34.876	81.059	42.693	30.344	73.037	-5,3%	-6,1%	-5,6%	-7,6%	-13,0%	-9,9%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

La diminuzione dei rapporti di lavoro trasformati nel 2017 (-9,9% rispetto all'anno precedente), a livello territoriale è risultata più accentuata nel Centro (-11,4%, soprattutto per le femmine -15,3%), mentre è più moderata nel Mezzogiorno (-8,3% nel complesso, -4,4% per i maschi).

Analizzando i dati congiuntamente per genere e per classe di età, si nota che la riduzione maggiore di rapporti di lavoro trasformati nel 2017 è registrata tra le femmine -13,0%, in particolare la classe di età più alta, da 30 anni in poi (-16,2%).

Analizzando il numero dei rapporti di lavoro trasformati a livello di settore di attività economica (cfr. tab. 12) notiamo che il Commercio è il settore con il maggior numero di rapporti trasformati nel 2017 con 15.907 trasformazioni (pari al 21,8% del totale); nei settori Commercio, Attività manifatturiere e Altre attività di servizi si concentra più del 54% dei rapporti di lavoro trasformati.

Le variazioni sull'anno precedente sono negative in quasi tutti i settori, i Servizi di alloggio e ristorazione subiscono la perdita più contenuta (-2,0%), mentre nel Commercio la variazione negativa è più evidente (-17,3%).

Tabella 12 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Metalmecanica	5.934	6.158	5.690	3,8%	-7,6%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	16.052	16.001	14.188	-0,3%	-11,3%
Costruzioni	6.074	5.202	4.552	-14,4%	-12,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparaz.auto e moto	22.284	19.239	15.907	-13,7%	-17,3%
Servizi di alloggio e ristorazione	7.663	7.534	7.387	-1,7%	-2,0%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	8.790	8.000	6.961	-9,0%	-13,0%
Servizi sociali e alla persona	7.182	6.843	6.124	-4,7%	-10,5%
Altre attività di servizi	11.116	11.088	9.425	-0,3%	-15,0%
Altre attività	803	994	2.803	23,8%	182,0%
Totale	85.898	81.059	73.037	-5,6%	-9,9%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Ma dopo quanto tempo dall'assunzione l'apprendista viene trasformato in operaio o impiegato a tempo indeterminato dal datore di lavoro?

Analizzando i dati dei rapporti di lavoro trasformati nel 2017 per antidurata¹³(tab. 13) emerge che nella

¹³ Con riferimento ad un apprendista trasformato nell'anno 2017 in una determinata azienda, per antidurata si intende il periodo di tempo intercorso dalla data di assunzione nella stessa azienda con contratto di apprendistato, fino alla data di

maggior parte dei casi (80,7%) la trasformazione, quando c'è stata, è avvenuta dopo oltre due anni dall'assunzione. Raramente, nel 5,5% dei casi, la trasformazione si è verificata entro un anno dall'assunzione e nel 13,8% dei casi la trasformazione è avvenuta tra uno e due anni dall'assunzione. A livello territoriale si può notare che, mentre al Nord Ovest il 22,5% delle trasformazioni è avvenuto entro due anni dall'assunzione, nel Sud le trasformazioni entro i due anni dall'assunzione sono state appena l'11,4%.

Tabella 13 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato nell'anno per sesso, ripartizione geografica, classe di età e antidurata - anno 2017*

	Trasformati entro un anno			Trasformati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Trasformati dopo oltre 2 anni			Quota % trasformati dopo oltre 2 anni su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	1.532	1.230	2.762	3.997	2.898	6.895	20.293	14.814	35.107	78,6%	78,2%	78,4%
Nord Ovest	805	663	1.468	2.258	1.745	4.003	10.841	8.050	18.891	78,0%	77,0%	77,5%
Nord Est	727	567	1.294	1.739	1.153	2.892	9.452	6.764	16.216	79,3%	79,7%	79,5%
Centro	495	410	905	1.332	1.000	2.332	8.421	6.237	14.658	82,2%	81,6%	81,9%
Mezzogiorno	183	133	316	541	331	872	5.899	3.291	9.190	89,1%	87,6%	88,6%
Classe di età												
Fino a 24	806	519	1.325	1.948	982	2.930	10.706	5.585	16.291	79,5%	78,8%	79,3%
Da 25 a 29	1.077	951	2.028	3.033	2.493	5.526	15.945	11.732	27.677	79,5%	77,3%	78,6%
30 e oltre	327	303	630	889	754	1.643	7.962	7.025	14.987	86,8%	86,9%	86,8%
Italia	2.210	1.773	3.983	5.870	4.229	10.099	34.613	24.342	58.955	81,1%	80,2%	80,7%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Facendo riferimento alle attività economiche (cfr. tab. 14), è da notare che la quota di trasformazioni dopo oltre due anni dall'assunzione è massima nei settori del Commercio (86,4%) e delle Costruzioni (86,2%) e minima nel settore delle Attività professionali e dei servizi di supporto alle imprese (70,8%).

Tabella 14 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato nell'anno per sesso, attività economica e antidurata - anno 2017*

Attività economica ^{a)}	Trasformati entro un anno			Trasformati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Trasformati dopo oltre 2 anni			Quota % trasformati dopo oltre 2 anni su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	291	45	336	824	201	1.025	3.505	824	4.329	75,9%	77,0%	76,1%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	381	217	598	1.494	619	2.113	7.920	3.557	11.477	80,9%	81,0%	80,9%
Costruzioni	191	31	222	339	68	407	3.488	435	3.923	86,8%	81,5%	86,2%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	344	366	710	646	812	1.458	7.480	6.259	13.739	88,3%	84,2%	86,4%
Servizi di alloggio e ristorazione	316	310	626	572	522	1.094	2.690	2.977	5.667	75,2%	78,2%	76,7%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	184	212	396	816	823	1.639	1.832	3.094	4.926	64,7%	74,9%	70,8%
Servizi sociali e alla persona	74	326	400	201	560	761	1.160	3.803	4.963	80,8%	81,1%	81,0%
Altre attività di servizi	382	256	638	880	571	1.451	4.080	3.256	7.336	76,4%	79,7%	77,8%
Altre attività	47	10	57	98	53	151	2.458	137	2.595	94,4%	68,5%	92,6%
Italia	2.210	1.773	3.983	5.870	4.229	10.099	34.613	24.342	58.955	81,1%	80,2%	80,7%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Passando ad analizzare le cessazioni (cfr. tab. 15), emerge che il numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati¹⁴ nel corso del 2017 è stato pari a 154.811, in aumento (21,4%) rispetto all'anno precedente che invece aveva fatto registrare una diminuzione del 10,2% rispetto al 2015. L'aumento del trasformazione in operaio/impiegato.

¹⁴Anche il fenomeno delle cessazioni è qui analizzato in termini di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno. Le cessazioni sono desunte sempre dalla stessa fonte INPS, cioè le denunce retributive mensili (UNIEMENS) che contengono la data di cessazione del rapporto di lavoro ed il motivo della cessazione (non vengono considerate le cessazioni per variazioni o trasferimenti aziendali e le sospensioni). Da questa edizione del Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato sono incluse anche le cessazioni degli apprendisti stagionali.

2017 risulta più evidente per i maschi (23,4% contro il 18,9% delle femmine). A livello territoriale, sempre con riferimento al 2017, abbiamo variazioni positive d'intensità maggiore nel Sud (24,7%), mentre al Centro le cessazioni presentano un aumento più contenuto rispetto al 2016 (19,3%). Analizzando i dati con riferimento alla classe di età emerge che l'aumento delle cessazioni di rapporti di lavoro in apprendistato è maggiore tra i giovani dai 18 ai 24 anni (+26,4%), mentre è molto contenuto nella classe oltre i 30 anni (+7,6%), anche se in questa classe l'aumento di cessazioni è molto differenziato per genere (+13,4% per i maschi, +1,8% per le femmine). Il maggior numero di cessazioni di rapporti di lavoro in apprendistato nel 2017 riguarda giovani tra 18 e 24 anni con poco meno del 55% dei casi (57,3% per i maschi e 51,3% per le femmine).

Tabella 15 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età: valori assoluti e variaz.% - anni 2015-2017

	Valori assoluti 2015			Valori assoluti 2016			Valori assoluti 2017*			Variaz.% su anno preced. 2016			Variaz.% su anno preced. 2017*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	45.229	38.887	84.116	39.197	31.936	71.133	48.242	38.007	86.249	-13,3%	-17,9%	-15,4%	23,1%	19,0%	21,3%
<i>Nord Ovest</i>	22.164	19.020	41.184	19.591	16.417	36.008	23.968	19.363	43.331	-11,6%	-13,7%	-12,6%	22,3%	17,9%	20,3%
<i>Nord Est</i>	20.580	16.881	37.461	19.606	15.519	35.125	24.274	18.644	42.918	-4,7%	-8,1%	-6,2%	23,8%	20,1%	22,2%
Centro	20.507	16.660	37.167	18.018	14.277	32.295	21.952	16.589	38.541	-12,1%	-14,3%	-13,1%	21,8%	16,2%	19,3%
Mezzogiorno	15.760	10.420	26.180	14.268	9.814	24.082	17.985	12.036	30.021	-9,5%	-5,8%	-8,0%	26,1%	22,6%	24,7%
Classe di età															
Minori	984	419	1.403	902	503	1.405	1.090	556	1.646	-8,3%	20,0%	0,1%	20,8%	10,5%	17,2%
Da 18 a 24	42.376	29.965	72.341	39.725	27.298	67.023	50.495	34.193	84.688	-6,3%	-8,9%	-7,4%	27,1%	25,3%	26,4%
Da 25 a 29	28.780	25.800	54.580	25.403	22.643	48.046	30.410	26.197	56.607	-11,7%	-12,2%	-12,0%	19,7%	15,7%	17,8%
30 e oltre	6.871	6.797	13.668	5.453	5.583	11.036	6.184	5.686	11.870	-20,6%	-17,9%	-19,3%	13,4%	1,8%	7,6%
Totale	79.011	62.981	141.992	71.483	56.027	127.510	88.179	66.632	154.811	-9,5%	-11,0%	-10,2%	23,4%	18,9%	21,4%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Infine, con riferimento al settore di attività economica (cfr. tab. 16), si può notare che il numero di rapporti in apprendistato cessati nel 2017 è aumentato soprattutto nei settori Alloggio e ristorazione (+30,9% rispetto all'anno precedente), Altre attività di servizi (28,8%) e Metalmeccanica (28,3%). Quasi la metà dei rapporti di lavoro cessati nel 2017 si concentra in due soli settori: Alloggio e ristorazione (28,7% dei casi) e Commercio (18,2%).

Tabella 16 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2015-2017

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Metalmeccanica	5.803	5.794	7.435	-0,2%	28,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	21.763	19.662	23.523	-9,7%	19,6%
Costruzioni	15.155	12.572	14.064	-17,0%	11,9%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	28.450	24.055	28.192	-15,4%	17,2%
Servizi di alloggio e ristorazione	35.263	33.998	44.489	-3,6%	30,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	8.338	7.144	7.790	-14,3%	9,0%
Servizi sociali e alla persona	15.032	14.063	16.282	-6,4%	15,8%
Altre attività di servizi	11.556	9.680	12.465	-16,2%	28,8%
Altre attività	632	542	571	-14,2%	5,4%
Totale	141.992	127.510	154.811	-10,2%	21,4%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Per le cessazioni degli ultimi due anni viene presentata in questo rapporto una distribuzione per motivo della cessazione (cfr. tab. 17) dalla quale si può notare che i 154.811 rapporti di lavoro in apprendistato cessati nel 2017 sono per la maggior parte dimissioni: 95.854 pari al 61,9% (tale percentuale nel 2016 era

al 58,2%); solo il 20,1% è imputabile a licenziamenti e il 18,0% ad altre cause.

Tabella 17 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione, ripartizione geografica, classe di età, sesso: valori assoluti - anni 2016-2017

	Valori assoluti				Valori assoluti				Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2016				2017*				2017*			
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	13.871	44.300	12.962	71.133	14.949	56.599	14.701	86.249	7,8%	27,8%	13,4%	21,3%
Nord Ovest	7.490	22.554	5.964	36.008	8.165	28.484	6.682	43.331	9,0%	26,3%	12,0%	20,3%
Nord Est	6.381	21.746	6.998	35.125	6.784	28.115	8.019	42.918	6,3%	29,3%	14,6%	22,2%
Centro	7.787	18.078	6.430	32.295	8.747	22.867	6.927	38.541	12,3%	26,5%	7,7%	19,3%
Mezzogiorno	6.482	11.848	5.752	24.082	7.412	16.388	6.221	30.021	14,3%	38,3%	8,2%	24,7%
Classe di età												
Minori	289	654	462	1.405	360	764	522	1.646	24,6%	16,8%	13,0%	17,2%
Da 18 a 24	14.339	39.123	13.561	67.023	16.454	52.245	15.989	84.688	14,7%	33,5%	17,9%	26,4%
Da 25 a 29	10.715	28.353	8.978	48.046	11.544	35.811	9.252	56.607	7,7%	26,3%	3,1%	17,8%
30 e oltre	2.797	6.096	2.143	11.036	2.750	7.034	2.086	11.870	-1,7%	15,4%	-2,7%	7,6%
Sesso												
Maschi	15.436	41.884	14.163	71.483	17.121	55.061	15.997	88.179	10,9%	31,5%	12,9%	23,4%
Femmine	12.704	32.342	10.981	56.027	13.987	40.793	11.852	66.632	10,1%	26,1%	7,9%	18,9%
Totale	28.140	74.226	25.144	127.510	31.108	95.854	27.849	154.811	10,5%	29,1%	10,8%	21,4%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Guardando alle variazioni percentuali delle cessazioni 2017, rispetto all'anno precedente, i licenziamenti aumentano del 10,5% (+10,9% per i maschi e +10,1% per le femmine); a livello territoriale crescono di più nel Centro e nel Sud (rispettivamente +12,3% e +14,3%) e meno nel Nord (Nord-Est +6,3% e Nord-Ovest +9,0%). Con riferimento all'età crescono molto i licenziamenti dei più giovani (+24,6% tra i minori e +14,7% tra 18 e 24 anni). Le dimissioni 2017 presentano un forte aumento rispetto all'anno precedente pari a +29,1% (+31,5% per i maschi, +26,1% per le femmine), ciò potrebbe essere un effetto della previsione normativa (introdotta con il "Jobs Act") per la quale, dal 12 marzo 2016, le dimissioni volontarie devono essere effettuate con modalità esclusivamente telematica¹⁵. Variazioni percentuali più significative si registrano per il Sud (+38,3%), e per i giovani da 18 a 24 anni (+33,5%). Facendo riferimento all'attività economica (cfr. tab. 18), possiamo notare che tra i licenziamenti 2017 le variazioni positive più consistenti, rispetto all'anno precedente, si presentano nei settori Metalmeccanica (+26,8%) e Alloggio e ristorazione (25,8%), mentre diminuiscono i licenziamenti nel settore delle Costruzioni (-7,0%). Le dimissioni 2017 sono in forte aumento in tutti i settori di attività, soprattutto nei Servizi di alloggio e ristorazione (+38,4%), nelle Altre attività dei servizi (+35,7%) e nella Metalmeccanica (+32,4%).

Tabella 18 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione ed attività economica: valori assoluti - anni 2016-2017

Attività economica ³⁾	Valori assoluti				Valori assoluti				Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2016				2017*				2017*			
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Metalmeccanica	1.069	3.833	892	5.794	1.355	5.076	1.004	7.435	26,8%	32,4%	12,6%	28,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	4.425	11.810	3.427	19.662	4.622	15.160	3.741	23.523	4,5%	28,4%	9,2%	19,6%
Costruzioni	3.465	6.656	2.451	12.572	3.222	8.187	2.655	14.064	-7,0%	23,0%	8,3%	11,9%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	6.407	13.580	4.068	24.055	6.736	17.283	4.173	28.192	5,1%	27,3%	2,6%	17,2%
Servizi di alloggio e ristorazione	6.786	18.398	8.814	33.998	8.534	25.466	10.489	44.489	25,8%	38,4%	19,0%	30,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.244	4.712	1.188	7.144	1.286	5.574	930	7.790	3,4%	18,3%	-21,7%	9,0%
Servizi sociali e alla persona	2.815	8.534	2.714	14.063	3.197	10.122	2.963	16.282	13,6%	18,6%	9,2%	15,8%
Altre attività di servizi	1.814	6.367	1.499	9.680	2.040	8.643	1.782	12.465	12,5%	35,7%	18,9%	28,8%
Altre attività	115	336	91	542	116	343	112	571	0,9%	2,1%	23,1%	5,4%
Totale	28.140	74.226	25.144	127.510	31.108	95.854	27.849	154.811	10,5%	29,1%	10,8%	21,4%

(*) Dato provvisorio

³⁾ Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

¹⁵ L'obbligo della comunicazione in modalità esclusivamente telematica per le dimissioni volontarie è stato introdotto per contrastare le cosiddette "dimissioni in bianco" (la firma di una lettera di dimissioni da parte del lavoratore all'atto dell'assunzione).

Anche i rapporti di lavoro in apprendistato cessati nel 2017 sono stati analizzati per antidurata¹⁶ (cfr. tab. 19) ed è emerso che quasi i due terzi (63,6%), sono cessati a distanza di non più di un anno dalla data di assunzione, con una leggera differenza tra maschi (64,0%) e femmine (63,2%).

Tabella 19 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, classe di età, ripartizione geografica e antidurata- anno 2017*

	Cessati entro un anno			Cessati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Cessati dopo oltre 2 anni			Quota % cessati entro un anno su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	30.632	23.902	54.534	9.309	7.122	16.431	8.301	6.983	15.284	63,5%	62,9%	63,2%
Nord Ovest	15.205	12.065	27.270	4.602	3.679	8.281	4.161	3.619	7.780	63,4%	62,3%	62,9%
Nord Est	15.427	11.837	27.264	4.707	3.443	8.150	4.140	3.364	7.504	63,6%	63,5%	63,5%
Centro	14.036	10.387	24.423	4.056	2.964	7.020	3.860	3.238	7.098	63,9%	62,6%	63,4%
Mezzogiorno	11.745	7.834	19.579	3.253	2.225	5.478	2.987	1.977	4.964	65,3%	65,1%	65,2%
Classe di età												
Minori	2.282	1.811	4.093	1.447	1.288	2.735	2.455	2.587	5.042	36,9%	31,9%	34,5%
Da 18 a 24	35.491	24.866	60.357	8.771	5.516	14.287	6.233	3.811	10.044	70,3%	72,7%	71,3%
Da 25 a 29	17.642	14.918	32.560	6.315	5.481	11.796	6.453	5.798	12.251	58,0%	56,9%	57,5%
30 e oltre	998	528	1.526	85	26	111	7	2	9	91,6%	95,0%	92,7%
Totale	56.413	42.123	98.536	16.618	12.311	28.929	15.148	12.198	27.346	64,0%	63,2%	63,6%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Combinando i dati per genere ed età emerge che, tra i rapporti di lavoro cessati dei minori di 18 anni per il genere femminile solo nel 31,9% dei casi la cessazione avviene entro un anno dall'assunzione, mentre per le femmine oltre i 29 anni nel 95,0% dei casi la cessazione avviene entro un anno dall'assunzione. A livello territoriale le differenze per antidurata sono poco significative.

Con riferimento all'attività economica (cfr. tab. 20) si osserva che nel 2017 nel settore Alloggio e ristorazione i rapporti di lavoro cessati entro un anno dall'assunzione sono quasi tre su quattro (74,6% tra i maschi e 74,4% per le femmine). La quota percentuale di rapporti di lavoro cessati entro un anno dall'assunzione è minima nel settore delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (54,7%).

Tabella 20 - Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, attività economica e antidurata - anno 2017*

Attività economica ^{a)}	Cessati entro un anno			Cessati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Cessati dopo oltre 2 anni			Quota % cessati entro un anno su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	3.677	537	4.214	1.419	243	1.662	1.291	268	1.559	57,6%	51,2%	56,7%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	9.176	4.646	13.822	3.054	1.434	4.488	3.447	1.766	5.213	58,5%	59,2%	58,8%
Costruzioni	8.158	379	8.537	2.381	176	2.557	2.779	191	2.970	61,3%	50,8%	60,7%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	8.441	8.048	16.489	2.847	2.819	5.666	2.916	3.121	6.037	59,4%	57,5%	58,5%
Servizi di alloggio e ristorazione	16.603	16.549	33.152	3.446	3.325	6.771	2.193	2.373	4.566	74,6%	74,4%	74,5%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.925	2.337	4.262	913	1.149	2.062	550	916	1.466	56,8%	53,1%	54,7%
Servizi sociali e alla persona	2.910	6.869	9.779	862	2.181	3.043	787	2.673	3.460	63,8%	58,6%	60,1%
Altre attività di servizi	5.260	2.677	7.937	1.610	953	2.563	1.094	871	1.965	66,0%	59,5%	63,7%
Altre attività	263	81	344	86	31	117	91	19	110	59,8%	61,8%	60,2%
Italia	56.413	42.123	98.536	16.618	12.311	28.929	15.148	12.198	27.346	64,0%	63,2%	63,6%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva

¹⁶ Con riferimento ad un apprendista cessato nell'anno 2017 in una determinata azienda, per antidurata si intende il periodo di tempo intercorso dalla data di assunzione nella stessa azienda con contratto di apprendistato, fino alla data di cessazione.

dell'apprendistato e i percorsi successivi

La durata dell'apprendistato presso la stessa azienda

In questo paragrafo viene in primo luogo presentata un'analisi sulla durata dei contratti di apprendistato presso la stessa azienda. Sono state analizzate due collettività di apprendisti: i lavoratori che hanno iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2012 e nel 2015. I lavoratori di queste collettività di apprendisti sono stati seguiti mese per mese fino a dicembre 2017 o, se precedente, fino al mese di eventuale cessazione del contratto di apprendistato presso l'azienda in cui lo avevano iniziato. Successivamente è stato contato, per ogni soggetto della collettività, il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Possiamo notare (cfr. tab. 21) che per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2012, in poco meno del 30% dei casi il contratto non ha superato i sei mesi e nel 37,8% dei casi ha superato i due anni. Nel complesso i rapporti di lavoro in apprendistato iniziati nel 2012 hanno una durata media di oltre un anno e otto mesi (20,3 mesi).

Tabella 21 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno 2012 e sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno' 2012						Durata media in mesi
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	Totale	
Maschi	29,2%	14,2%	18,0%	18,2%	20,4%	100,0%	20,7
Femmine	30,5%	14,2%	18,4%	18,3%	18,6%	100,0%	19,8
Meno di 18 anni	41,2%	13,4%	13,7%	13,3%	18,4%	100,0%	17,8
Da 18 a 24 anni	32,1%	14,4%	17,0%	16,9%	19,7%	100,0%	19,8
Da 25 a 29 anni	24,5%	14,0%	20,9%	21,3%	19,4%	100,0%	21,4
Da 30 anni in poi	22,8%	14,7%	19,9%	21,3%	21,3%	100,0%	21,9
Metalmecanica	17,4%	10,5%	15,8%	23,8%	32,4%	100,0%	27,3
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	25,3%	12,4%	17,3%	19,6%	25,4%	100,0%	23,3
Costruzioni	31,9%	17,2%	18,5%	13,3%	19,1%	100,0%	19,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	24,1%	12,8%	18,1%	21,0%	24,1%	100,0%	22,6
Servizi di alloggio e ristorazione	47,4%	17,4%	16,2%	11,7%	7,3%	100,0%	12,6
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	15,7%	11,1%	23,5%	27,1%	22,7%	100,0%	24,4
Servizi sociali e alla persona	29,2%	14,6%	17,8%	15,6%	22,9%	100,0%	21,5
Altre attività di servizi	18,9%	12,6%	21,5%	26,9%	20,1%	100,0%	23,2
Altre attività	17,0%	12,6%	27,0%	26,6%	16,8%	100,0%	23,0
Nord	31,1%	13,8%	17,9%	18,1%	19,2%	100,0%	20,0
Nord Ovest	27,0%	13,8%	19,6%	19,7%	19,9%	100,0%	21,0
Nord Est	35,1%	13,8%	16,1%	16,4%	18,5%	100,0%	19,0
Centro	26,8%	14,6%	19,2%	18,8%	20,5%	100,0%	21,0
Mezzogiorno	29,9%	14,9%	17,7%	18,0%	19,5%	100,0%	20,1
Totale	29,8%	14,2%	18,2%	18,2%	19,6%	100,0%	20,3

¹ Si intende l'anno in cui è stato avviato il rapporto di lavoro in apprendistato

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Rispetto al genere non si notano differenze significative, i maschi hanno una situazione leggermente migliore in termini di durata dei rapporti di lavoro che si traduce in una durata media superiore di quasi un mese. Considerando le classi di età, invece, appare evidente come tra i lavoratori più giovani prevalgono contratti di breve durata; in particolare tra i minori nel 41,2% dei casi la durata del contratto di apprendistato non supera i sei mesi, mentre per i lavoratori tra 18 e 24 anni i contratti di durata fino a sei mesi rappresentano il 32,1% dei casi. La classe di età oltre 29 anni è quella cui sono associate le durate

contrattuali più lunghe, con il 42,6% di contratti che superano i 2 anni di durata. Anche in termini di durate medie, la classe di età oltre 29 anni presenta il dato migliore con 21,9 mesi, poco superiore alla durata media dei contratti di apprendistato per la classe di età tra 25 e 29 anni (21,4 mesi). La distribuzione percentuale dei lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2012 per durata contrattuale presso la stessa azienda si presenta molto differenziata a livello di attività economica. In particolare nel settore Alloggio e ristorazione il 47,4% dei contratti in apprendistato non dura più di sei mesi e, per contro, è molto bassa la quota di contratti di durata superiore ai tre anni (7,3%); in questo settore la durata media dei contratti di apprendistato con la stessa azienda è pari a soli 12,6 mesi. Il settore Metalmeccanico, invece, presenta una bassa quota di contratti di breve durata (17,4% fino a 6 mesi), mentre il 32,4% dei contratti supera i tre anni di durata; in questo settore troviamo il valore più alto di durata media con 27,3 mesi.

A livello territoriale il Nord Est presenta la quota maggiore di lavoratori con durate fino a sei mesi (35,1%), mentre al Centro troviamo il maggior numero di contratti di apprendistato con durata superiore ai tre anni presso la stessa azienda (20,5%). In termini di durate medie contrattuali tra queste due aree geografiche si nota una differenza di due mesi, con una durata media di 21,0 mesi nelle regioni del Centro contro 19,0 mesi nelle regioni del Nord Est.

Per avere un'idea di come cambiano nel tempo i contratti di apprendistato in termini di durata, la generazione 2012 è stata confrontata con una nuova generazione, quella dei lavoratori che hanno iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2015. Dato il ristretto arco temporale di osservazione per la generazione 2015, il confronto è limitato a due sole classi di durata: fino a 1 anno e oltre 1 anno. Dall'analisi dei dati (cfr. tab. 22) emerge nel complesso un peggioramento della durata dei contratti di apprendistato per la generazione del 2015 rispetto a quella del 2012.

Tabella 22 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni 2012 e 2015 e sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2012			Anno ¹ 2015		
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale
Maschi	43,4%	56,6%	100,0%	43,9%	56,1%	100,0%
Femmine	44,7%	55,3%	100,0%	46,9%	53,1%	100,0%
Meno di 18 anni	54,6%	45,4%	100,0%	56,3%	43,7%	100,0%
Da 18 a 24 anni	46,5%	53,5%	100,0%	47,8%	52,2%	100,0%
Da 25 a 29 anni	38,5%	61,5%	100,0%	40,4%	59,6%	100,0%
Da 30 anni in poi	37,5%	62,5%	100,0%	41,7%	58,3%	100,0%
Metalmeccanica	27,9%	72,1%	100,0%	25,5%	74,5%	100,0%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	37,7%	62,3%	100,0%	33,9%	66,1%	100,0%
Costruzioni	49,1%	50,9%	100,0%	44,6%	55,4%	100,0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	36,9%	63,1%	100,0%	35,7%	64,3%	100,0%
Servizi di alloggio e ristorazione	64,8%	35,2%	100,0%	68,9%	31,1%	100,0%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	26,7%	73,3%	100,0%	31,2%	68,8%	100,0%
Servizi sociali e alla persona	43,7%	56,3%	100,0%	48,0%	52,0%	100,0%
Altre attività di servizi	31,5%	68,5%	100,0%	30,1%	69,9%	100,0%
Altre attività	29,6%	70,4%	100,0%	28,5%	71,5%	100,0%
Nord	44,9%	55,1%	100,0%	44,9%	55,1%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	40,8%	59,2%	100,0%	40,6%	59,4%	100,0%
<i>Nord Est</i>	49,0%	51,0%	100,0%	49,0%	51,0%	100,0%
Centro	41,5%	58,5%	100,0%	43,3%	56,7%	100,0%
Mezzogiorno	44,8%	55,2%	100,0%	49,0%	51,0%	100,0%
Totale	44,0%	56,0%	100,0%	45,2%	54,8%	100,0%

¹ Si intende l'anno in cui è stato avviato il rapporto di lavoro in apprendistato

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

La quota di lavoratori con durata contrattuale superiore a un anno diminuisce di 1,2 punti nella generazione 2015 (54,8% contro 56,0% della generazione 2012). Con riferimento al genere la diminuzione dei contratti di durata superiore a un anno è più consistente per le femmine (-2,2 punti rispetto alla generazione 2012), mentre in termini di età la classe, che peggiora di più tra le due generazioni è quella degli ultra trentenni (-4,2 punti per i contratti di durata maggiore di un anno). Anche in questo caso se ci si riferisce all'attività economica emergono differenze significative tra le generazioni 2012 e 2015, in termini di durata presso la stessa azienda. Per la generazione 2015 il settore Alloggio e ristorazione continua a essere quello con la più alta quota di contratti di apprendistato di durata fino a un anno, con il 68,9% dei casi (per la generazione 2012 era 64,8%). Il settore Metalmeccanico per la generazione 2015 è, invece, quello con la quota maggiore di contratti di apprendistato di durata superiore a un anno con il 74,5%, mentre per la generazione 2012 era il settore delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese con il 73,3% di contratti di apprendistato di durata oltre un anno. A livello territoriale al Nord Ovest troviamo la quota maggiore di apprendisti con durata contrattuale oltre un anno (59,4% per la generazione 2015, 59,2% per la generazione 2012). Il Nord Est invece continua ad essere l'area con il

maggior numero di contratti di durata fino a un anno con il 49% dei casi per entrambe le generazioni.

I percorsi lavorativi dopo l'apprendistato

Illustriamo ora i risultati di un'analisi longitudinale realizzata sfruttando la ricchezza informativa degli archivi INPS e condotta a partire da due generazioni di apprendisti neo-assunti nel 2005 e nel 2010 di età compresa tra 15 e 29 anni¹⁷; la prima generazione dei neo-assunti nel 2005 è costituita da 213.400 lavoratori, mentre la seconda generazione dei neo-assunti nel 2010 è costituita da 142.300 lavoratori. Per entrambe queste due generazioni di neo apprendisti è stata determinata la condizione alla fine del 2017 sulla base dell'ultima informazione nell'anno. L'obiettivo di quest'analisi longitudinale è verificare l'efficacia del contratto di apprendistato rispetto all'esito lavorativo individuale. In particolare ogni apprendista della generazione iniziale è stato classificato, a distanza di dodici o sette anni secondo la generazione di appartenenza, come attivo se il suo codice fiscale ha trovato, alla fine del 2017, un abbinamento con gli archivi INPS dei lavoratori dipendenti¹⁸, oppure dei lavoratori autonomi o parasubordinati (artigiani, commercianti, autonomi agricoli, collaboratori, professionisti senza cassa), oppure dei lavoratori iscritti alle Casse professionali, oppure dei lavoratori che hanno beneficiato di almeno un voucher nell'anno.

Se il lavoratore non è stato trovato tra gli attivi, lo si è classificato come non attivo. In quest'ultima categoria sono stati classificati tutti coloro che sono risultati percettori di una prestazione a sostegno del reddito (disoccupazione, mobilità, cassa integrazione), oppure di una prestazione pensionistica¹⁹, oppure sono deceduti. In "Altra condizione" sono stati classificati, infine, tutti gli individui per i quali non è stato trovato nel 2017 un abbinamento con gli archivi INPS, si tratta dei cosiddetti silenti²⁰. Analizzando la situazione alla fine del 2017 dei neo-apprendisti della prima generazione (cfr. tab. 23) emerge che, a distanza di dodici anni, il 73,7% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa, e in particolare meno della metà (44,7%) risulta attivo con un contratto a tempo indeterminato (solo il 6,7% con la stessa azienda con cui ha iniziato da apprendista), mentre il 16,4% presenta altra tipologia contrattuale²¹ diversa dal tempo indeterminato.

¹⁷Per apprendisti neo-assunti nell'anno si intendono i lavoratori privi di una posizione di lavoratore dipendente nell'anno solare precedente quello di assunzione. L'età è calcolata con riferimento all'anno di assunzione.

¹⁸Comprensivi dei dipendenti pubblici della ex gestione INPDAP.

¹⁹In questa categoria sono state considerate sia le prestazioni pensionistiche previdenziali (dirette e ai superstiti), sia le prestazioni pensionistiche assistenziali e indennitarie (invalidità civile).

²⁰Per silente si intende l'individuo che in un determinato anno non risulta né come lavoratore con versamenti contributivi, né come beneficiario di prestazioni. Rientrano in questa fattispecie, per esempio, i lavoratori che hanno perso il lavoro l'anno precedente e non avevano i requisiti per una prestazione di disoccupazione, i lavoratori che hanno perso il lavoro negli anni precedenti ed hanno esaurito la durata dell'ammortizzatore sociale nell'anno precedente, i lavoratori che si sono trasferiti all'estero, e più in generale chi non lavora per scelta o per mancanza di domanda di lavoro.

²¹ Sono ricompresi in questa categoria sia gli operai agricoli, sia i lavoratori domestici.

Tabella 23 - Situazione occupazionale alla fine del 2017 di due generazioni di neo-assunti¹ nel 2005 e nel 2010

Situazione a fine 2017	Anno ² 2005			Anno ² 2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Generazione iniziale:</i>	122.900	90.500	213.400	83.900	58.400	142.300
Lavoratore dipendente (privato o pubblico)	62,7%	58,6%	61,0%	65,3%	61,4%	63,7%
- di cui a tempo indeterminato con stessa azienda	6,9%	6,4%	6,7%	13,9%	12,3%	13,3%
- di cui a tempo indeterminato con altra azienda	39,7%	35,6%	38,0%	32,5%	29,4%	31,2%
- di cui con altra tipologia contrattuale	16,1%	16,7%	16,4%	18,9%	19,6%	19,2%
Lavoratore autonomo o parasubordinato	12,5%	8,4%	10,7%	8,7%	6,7%	7,9%
Percettore di voucher	0,9%	1,6%	1,2%	1,3%	1,9%	1,6%
Lavoratore iscritto presso altro Ente	0,7%	0,8%	0,7%	0,4%	0,5%	0,4%
Totale attivi	76,8%	69,4%	73,7%	75,6%	70,5%	73,5%
Beneficiario di prestazioni a sostegno del reddito	4,6%	5,6%	5,0%	5,0%	6,1%	5,4%
Beneficiario di prestazione pensionistica (comprese prestazioni assistenziali e indennitarie)	0,7%	0,5%	0,6%	0,3%	0,3%	0,3%
Deceduto	0,7%	0,2%	0,5%	0,3%	0,1%	0,2%
Altra condizione (silente)	17,3%	24,3%	20,3%	18,7%	23,1%	20,5%
Totale non attivi	23,2%	30,6%	26,3%	24,4%	29,5%	26,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

¹ In questa tavola per neo assunto si intende un nuovo lavoratore assunto nell'anno con contratto di apprendistato che nell'anno solare precedente l'assunzione non abbia avuto nessun rapporto di lavoro dipendente.

² Si intende l'anno di assunzione in apprendistato

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Il 10,7% degli apprendisti della prima generazione, dopo dodici anni ha un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato, l'1,2% ha lavorato nel 2017 con voucher e lo 0,7% risulta iscritto a una Cassa professionale (avvocato, notaio, commercialista, ecc.). Una quota pari al 26,3% della generazione di neo-apprendisti 2005, a distanza di dodici anni, risulta non più attiva. Una parte di essi (5,0%) è costituita da persone che percepiscono un ammortizzatore sociale (cassa integrazione, ASpl, NASpl, mobilità), poi abbiamo una piccola quota (0,6%) che percepisce una prestazione pensionistica, lo 0,5% dei neo-apprendisti della generazione 2005 risulta deceduto. La restante quota, pari al 20,3%, si trova nella condizione di silente; in definitiva un apprendista su cinque a distanza di dodici anni si trova in una condizione di non lavoro (regolare) e non beneficiario di prestazioni. Guardando alle differenze per genere si può notare un quadro generalmente più negativo per le femmine, nel senso che la quota di neo-apprendisti 2005 di genere femminile che, a distanza di dodici anni, si trovano nella condizione di lavoratore attivo è pari al 69,4%, ben 7,4 punti in meno rispetto ai maschi. Nella condizione di silente la quota delle femmine è pari al 30,6%, in questo caso 7,4 punti in più rispetto ai maschi.

L'analisi della seconda generazione dei neo-assunti in apprendistato nell'anno 2010 mette in luce che a distanza di sette anni dall'assunzione, la quota di apprendisti che è rimasta nella stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato è più alta (13,3%) rispetto a quella della prima generazione²².

Rispetto alle attività di lavoro non dipendente si rileva che la quota di apprendisti che dopo sette anni hanno intrapreso un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato è più bassa (7,9%) rispetto a quella della prima generazione (10,7%), mentre è leggermente più alta la quota dei percettori di voucher (1,6% nella generazione dei neo-apprendisti 2010, rispetto a 1,2% della generazione di neo-apprendisti 2005). Si evidenzia, infine, una riduzione del differenziale di genere per i neo-apprendisti della generazione 2010 che dopo sette anni sono ancora in attività: la quota di femmine si attesta al 70,5% contro il 75,6%, con

²² Per questa generazione, essendo passati appena sette anni dall'assunzione, le trasformazioni da apprendistato in contratto a tempo indeterminato hanno un'incidenza maggiore.

una differenza di 5,1 punti in meno rispetto ai maschi, contro i 7,4 punti in meno per la generazione 2005.

1.6 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro

La legge numero 92 del 2012 (Legge Fornero) ha riformato i trattamenti di sostegno al reddito dei lavoratori del settore privato non agricolo in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro introducendo, dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), in sostituzione della preesistente indennità di disoccupazione, a partire dai licenziamenti avvenuti dopo il 31 dicembre 2012. Ai lavoratori che non raggiungono i requisiti assicurativi e contributivi richiesti per l'ASpl²³, può essere corrisposta un'indennità denominata mini-ASpl²⁴ che sostituisce la preesistente indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. L'ASpl estende la platea degli assicurati a categorie di lavoratori precedentemente esclusi dalle forme di assicurazione per la disoccupazione, tra cui gli apprendisti. Pertanto, dall'1/1/2013 anche agli apprendisti che perdono involontariamente il lavoro spettano i nuovi trattamenti denominati ASpl e Mini ASpl, se in possesso dei requisiti assicurativi e contributivi previsti dalla nuova normativa. Il decreto legislativo numero 22 del 2015 ha istituito, a decorrere dal 1° maggio 2015, un'indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl²⁵) che sostituisce, con riferimento alle cessazioni verificatesi dal 1° maggio 2015, le indennità di disoccupazione ASpl e mini ASpl la cui disciplina continua a trovare applicazione per gli eventi di cessazione involontaria dal lavoro verificatesi fino al 30 aprile 2015.

Tabella 24 - Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl, Mini ASpl e NASpl: valori assoluti - Anno 2015

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	2.339	2.984	5.323	1.521	1.770	3.291	3.191	4.033	7.224
Nord Ovest	1.145	1.521	2.666	776	837	1.613	1.258	1.551	2.809
Nord Est	1.194	1.463	2.657	745	933	1.678	1.933	2.482	4.415
Centro	1.260	1.312	2.572	779	848	1.627	1.363	1.620	2.983
Mezzogiorno	879	671	1.550	768	514	1.282	1.055	900	1.955
Italia	4.478	4.967	9.445	3.068	3.132	6.200	5.609	6.553	12.162

(*) Il numero di beneficiari si riferisce a quanti hanno beneficiato della prestazione per almeno una giornata nell'anno.

Fonte: INPS - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

Nel 2015 (cfr. tab. 24) gli apprendisti che hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento ASpl sono stati 9.445, prevalentemente femmine (52,6%) e, a livello territoriale soprattutto collocati nel Nord Italia (56,4%). Il numero di beneficiari del trattamento Mini ASpl nel 2015 è stato pari a 6.200 equamente ripartiti tra maschi e femmine, anch'essi in prevalenza nel Nord Italia (53,1%). Si deve tener conto del fatto che, per il 2015, tra i beneficiari di ASpl e Mini ASpl sono considerati i soli lavoratori che hanno perso il lavoro fino al 30 aprile 2015. I lavoratori che hanno perso il lavoro successivamente a tale data hanno potuto fare ricorso al nuovo trattamento NASpl. In particolare gli apprendisti che nel 2015 hanno beneficiato di almeno un giorno di prestazione NASpl sono stati 12.162; anche per la NASpl si tratta maggiormente di femmine (53,9%) collocate prevalentemente nel Nord (59,4%), oltre un terzo nel Nord Est (36,3%).

23I requisiti per poter beneficiare del trattamento ASpl sono: due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione e almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

24L'unico requisito per poter beneficiare del trattamento Mini ASpl è il possesso di almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

25I requisiti per poter beneficiare del trattamento NASpl sono: 30 giorni di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono il licenziamento e almeno 13 settimane di contribuzione nel quadriennio antecedente la disoccupazione.

Tabella 25 - Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl, Mini ASpl e NASpl: valori assoluti - Anno 2016

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	529	663	1.192	77	85	162	6.264	8.049	14.313
Nord Ovest	268	358	626	52	53	105	2.698	3.373	6.071
Nord Est	261	305	566	25	32	57	3.566	4.676	8.242
Centro	274	325	599	58	58	116	2.870	3.312	6.182
Mezzogiorno	179	173	352	27	19	46	2.226	1.859	4.085
Italia	982	1.161	2.143	162	162	324	11.360	13.220	24.580

(*) Il numero di beneficiari si riferisce a quanti hanno beneficiato della prestazione per almeno una giornata nell'anno.

Fonte: INPS - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

Nel 2016 (cfr. tab. 25) gli apprendisti che continuano a beneficiare, per almeno una giornata, del trattamento ASpl sono stati 2.143, prevalentemente femmine (54,2%) e, a livello territoriale soprattutto collocati nel Nord Italia (55,6%). Il residuale numero di beneficiari del trattamento Mini ASpl nel 2016 è stato pari a 324 equamente ripartiti tra maschi e femmine. Gli apprendisti che nel 2016 hanno beneficiato di almeno un giorno di prestazione NASpl sono stati 24.580 e si tratta maggiormente di femmine (53,8%) collocate prevalentemente nel Nord (58,2%) e in particolare nel Nord Est (33,5%). Nel 2017 (cfr. tab. 26) gli apprendisti che continuano a beneficiare, per almeno una giornata, del trattamento ASpl sono ormai residuali; i beneficiari di NASpl sono stati 26.643 e si tratta maggiormente di femmine (54,5%) collocate prevalentemente nel Nord (58,1%) e in particolare nel Nord Est (33,1%). I beneficiari di NASpl e ASSpl del 2017 sono nel complesso in lieve diminuzione rispetto al complesso dei beneficiari di ASpl, Mini Aspi e NASpl del 2016 (-0,4%). Tale variazione è molto differenzia sia per genere (-1,9% per i maschi contro +1,0% per le femmine), che per territorio (nulla al Nord, -3,7% al Centro e +3,5% al Sud).

Tabella 26 - Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl e NASpl: valori assoluti - Anno 2017

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	83	104	187	6.666	8.814	15.480
Nord Ovest	59	63	122	2.911	3.741	6.652
Nord Est	24	41	65	3.755	5.073	8.828
Centro	49	43	92	2.980	3.570	6.550
Mezzogiorno	12	17	29	2.475	2.138	4.613
Italia	144	164	308	12.121	14.522	26.643

(*) Il numero di beneficiari si riferisce a quanti hanno beneficiato della prestazione per almeno una giornata nell'anno.

Fonte: INPS - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

CAPITOLO 2 - Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

Il capitolo presenta un'analisi dei partecipanti ai percorsi formativi in apprendistato programmati nell'ambito dell'offerta di formazione pubblica nel 2016 e 2017, nonché delle risorse finanziarie utilizzate nel corso del 2016, in un quadro normativo influenzato dalla riforma introdotta con il D.Lgs. n. 81/2015. Le Regioni e Province autonome hanno avviato il processo di adeguamento alla nuova disciplina dell'apprendistato nel 2016, a seguito dell'emanazione del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015²⁶. L'analisi si basa sui dati forniti dalle Regioni e Province autonome e si concentra sul numero d'iscritti alle attività formative e sulle risorse impegnate e spese per finanziare l'offerta pubblica. Per un approfondimento sulle diverse tipologie di apprendistato si rimanda al capitolo successivo, che propone sempre un aggiornamento al 2017 dei dati sull'offerta di apprendistato di primo e terzo livello.

2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

Nel corso del 2016 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica programmati dalle Regioni e P.a. complessivamente 154.954 apprendisti, con un aumento del 15,6% rispetto all'anno precedente (cfr. tabella 1). Come mostra la disaggregazione del dato per area geografica, gli apprendisti in formazione risultano essere in aumento e in modo significativo nel Mezzogiorno, dove il numero di iscritti è più che raddoppiato (+123,5%), seguito dal Nord-ovest (+27,1%) e dal Nord-est (+17,4), mentre diminuisce nel Centro (-32,6%). Nel 2017, il numero di apprendisti in formazione è pari a 129.264 unità, con una variazione negativa del 16,6% rispetto all'anno precedente. La riduzione più elevata, pari a 68,1%, si osserva nel Mezzogiorno e in misura inferiore nel Nord-ovest (-22,4%) e Nord-est (-13,7%); il Centro, invece, registra un aumento del 20,7%.

Tabella 1 - Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica. Valori assoluti e variazione % sull'anno precedente. Anni 2015-2016-2017

Ripartizione geografica	2015 v.a.	2016 v.a.	2017* v.a.	variaz. % 2015-2016	variaz. % 2016-2017
Nord-ovest	44.461	56.520	43.882	27,1	-22,4
Nord-est	64.310	75.529	65.171	17,4	-13,7
Centro	21.551	14.535	17.539	-32,6	20,7
Sud e Isole	3.745	8.370	2.672	123,5	-68,1
Italia	134.067	154.954	129.264	15,6	-16,6

* Il dato 2017 è provvisorio

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Nel periodo considerato, dunque, l'andamento del numero degli apprendisti coinvolti in attività formative, mostra differenti e significative variazioni di segno opposto, che possono riflettere non solo le forti disomogeneità della capacità attuativa dell'offerta presso le Regioni e P.a., ma anche i diversi livelli di capacità attrattiva presso le imprese del contratto di apprendistato in termini contributivi e fiscali rispetto alle altre forme contrattuali presenti sul mercato del lavoro.

Se consideriamo le diverse tipologie in cui si articola il contratto di apprendistato, come già registrato negli anni precedenti, nel 2016 si osserva che, in conseguenza della netta prevalenza di occupati con contratto di apprendistato di secondo livello o professionalizzante, la quasi totalità degli apprendisti iscritti alle attività formative è rappresentata da giovani assunti con tale tipologia contrattuale (96,4%),

²⁶Decreto 12 ottobre 2015 "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81", sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca e il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

residenti soprattutto nel Nord-est, mentre solo il 3,1% da giovani con contratto di apprendistato di primo livello²⁷, presenti principalmente nel Nord-est, e appena lo 0,5% da giovani con contratto di apprendistato di terzo livello²⁸, residenti prevalentemente nel Nord-ovest. Nel 2017, invece, la composizione percentuale mostra una leggera riduzione della quota di apprendisti in formazione assunti con contratto professionalizzante o di secondo livello (94,4%) e un aumento di quella relativa agli apprendisti in formazione con contratto di primo livello (5,2%), mentre per quanto riguarda il terzo livello, la percentuale rimane la stessa dell'anno precedente (cfr. tabella 2).

Tabella 2 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia di contratto di apprendistato. Valori assoluti e composizione %. Anni 2016 e 2017

Ripartizione geografica	Tot. iscritti		Isc. Appr. II livello		Isc. Appr. I livello		Isc. Appr. III livello	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2016								
Nord-ovest	56.520	100,0	54.769	96,9	1.278	2,3	473	0,8
Nord-est	75.529	100,0	72.133	95,4	3.329	4,4	67	0,2
Centro	14.535	100,0	14.286	98,2	96	0,7	153	1,1
Mezzogiorno	8.370	100,0	8.225	98,3	138	1,6	7	0,1
Italia	154.954	100,0	149.413	96,4	4.841	3,1	700	0,5
2017								
Nord-ovest	43.882	100,0	40.609	92,5	2.817	6,4	456	1,0
Nord-est	65.171	100,0	61.300	94,1	3.838	5,9	33	0,1
Centro	17.539	100,0	17.496	99,8	14	0,1	29	0,2
Mezzogiorno	2.672	100,0	2.659	99,5	13	0,5	0	0,0
Italia	129.264	100,0	122.064	94,4	6.682	5,2	518	0,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

L'analisi dei dati percentuali per area geografica, fatto 100 il numero del totale degli iscritti alle attività di formazione pubblica nelle aree, evidenzia sia nel 2016 che nel 2017 per il Mezzogiorno e per il Centro percentuali leggermente più elevate di giovani in formazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispetto alle altre aree, mentre, per gli apprendisti in formazione assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'incidenza percentuale è più bassa. Per quanto riguarda gli apprendisti in formazione assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, non si riscontrano differenze di rilievo tra le aree, che mostrano percentuali pressoché in linea con il dato nazionale.

Se consideriamo l'andamento relativo al 2015-2016 e al 2016-2017 per le diverse tipologie di contratto di apprendistato, si osserva che il numero degli apprendisti in formazione assunti con apprendistato di primo livello, sebbene molto contenuto rispetto a quello registrato per la tipologia di secondo livello, mostra significative variazioni positive (+19,8% e +38%), posizionandosi sempre notevolmente al di sopra della variazione a livello nazionale (+15,6% e -16,6%). Invece, il numero di apprendisti in formazione con contratto in apprendistato di secondo livello, che costituisce comunque la quasi totalità degli apprendisti iscritti alle attività formative, mostra variazioni di segno opposto (+15,5% e -18,3%), pressoché in linea con il dato nazionale. L'apprendistato di terzo livello registra, invece, un numero di apprendisti in formazione davvero molto esiguo, con variazioni negative (-1,5% e -26%) e molto distanti dal dato nazionale (cfr. tabella 3).

I dati, dunque, mostrano un significativo trend di crescita degli apprendisti in formazione assunti con contratto di primo livello, legato al conseguimento di titoli di studio. Su questo contratto, insieme al contratto di terzo livello anch'esso a carattere formativo, ma molto meno diffuso, si vuole puntare al fine di promuovere una maggiore integrazione fra istruzione, formazione e lavoro, nell'ambito del cosiddetto sistema duale.

²⁷ Si tratta del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

²⁸ Si tratta del contratto di apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione tecnica superiore ITS, di un titolo universitario o di alta formazione, nonché per lo svolgimento di attività di ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

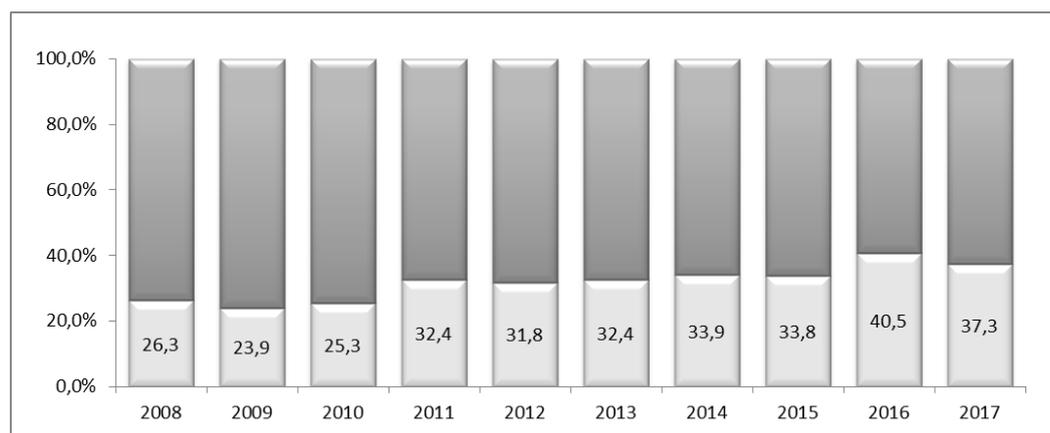
Tabella 3 - Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia contrattuale. Valori assoluti e variazione % sull'anno precedente. Anni 2015 - 2016

Tipologia di apprendistato	2015	2016	2017	variaz. %	variaz. %
	v.a.	v.a.	v.a.	2015-2016	2016-2017
Apprendistato II livello	129.316	149.413	122.064	15,5	-18,3
Apprendistato I livello	4.040	4.841	6.682	19,8	38,0
Apprendistato III livello	711	700	518	-1,5	-26,0
Italia	134.067	154.954	129.264	15,6	-16,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Se si considera il cosiddetto tasso di copertura (cfr. figura 1), dato dal rapporto percentuale tra il numero complessivo di apprendisti in formazione e il numero complessivo di occupati in apprendistato, si osserva nel 2016 un tasso pari al 40,5%, che risulta essere superiore di circa sette punti percentuali rispetto a quello registrato nell'anno precedente, a fronte di un aumento del numero complessivo di apprendisti in formazione (+15,6%) e di una riduzione di quello degli apprendisti occupati (-7,1%). Si tratta del tasso più alto registrato nel periodo in osservazione, che va dal 2008 al 2017. Nel 2017, il tasso di copertura scende al 37,3%, a fronte di una riduzione del numero di apprendisti in formazione (-16,6%) e di un aumento del numero di apprendisti occupati²⁹ (+12,1%).

Figura 1 - Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati. Valori %. Anni 2008-2017



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati Inps

Gli andamenti messi in evidenza dal grafico mostrano un aumento pressoché costante del tasso di copertura, con significative variazioni nel 2011 e nel 2016. Come già evidenziato per gli anni precedenti, l'aumentata capacità attuativa dei sistemi di offerta formativa pubblica riflette non solo un miglioramento qualitativo dei sistemi stessi, ma anche la diminuzione dell'utenza potenziale dovuta al calo dell'occupazione in apprendistato: dal 2008 la perdita in termini occupazionali è stata di 262.610 apprendisti.

²⁹ Dati forniti dall'Inps, in cui vengono presi in considerazione i soli rapporti di lavoro con almeno una giornata retribuita.

2.2 Le risorse per la formazione in apprendistato

Per l'annualità 2016, l'analisi del finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato evidenzia un impegno³⁰ di risorse, da parte delle Amministrazioni regionali/provinciali, pari a circa 138 milioni di euro (cfr. tabella 1), con un incremento pari al 53,1%, rispetto all'anno precedente.

Tabella 1 - Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato. Valori assoluti e variazioni %. Anni 2015 - 2016

Ripartizione geografica	Risorse finanziarie in v.a.		Risorse fin. var. % su anno prec.
	2015	2016	2016
Nord	70.856.643,98	96.910.408,37	36,8
<i>Nord-ovest</i>	31.144.545,20	56.592.171,31	81,7
<i>Nord-est</i>	39.712.098,78	40.318.237,06	1,5
Centro	11.577.913,26	35.601.535,00	207,5
Mezzogiorno	7.603.177,81	5.306.647,49	-30,2
Italia	90.037.735,05	137.818.590,86	53,1

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Variazioni positive, si registrano nelle due macro-aree del Centro e del Nord Italia. In particolare, si sottolinea un significativo aumento delle risorse impegnate nel Centro Italia, triplicato nel 2016, in controtendenza rispetto allo scorso anno, in cui si registrava una contrazione degli impegni complessivamente pari al 33%. L'aumento dei volumi è l'effetto degli impegni assunti in Toscana e nel Lazio, che risultano quadruplicati rispetto all'anno precedente.

Un andamento positivo si riscontra nel 2016 anche nelle aree del Nord, dove l'incremento degli impegni per l'apprendistato è pari al 36,8%. L'aumento³¹ interessa maggiormente le regioni del Nord-ovest (+81,7%) e, in particolare, il Piemonte che ha quasi quadruplicato l'impegno delle risorse rispetto al 2015, e la Valle d'Aosta, che ha impegnato per l'apprendistato circa un 1 milione di euro, mentre nel 2015 non era presente nessun stanziamento. Scostamenti positivi, si osservano anche per la regione Lombardia (+31,4%). Unica eccezione è la regione Liguria, che diminuisce l'ammontare del suo volume d'impegni di circa il 20% rispetto allo scorso anno.

Nelle Regioni del Nord-est, invece, l'incidenza dell'incremento delle risorse impegnate è decisamente minore, pari solo a mezzo punto percentuale in più rispetto al 2015. La variazione positiva è da attribuire in gran parte alla regione Emilia Romagna che triplica gli stanziamenti rispetto all'anno precedente, segue il Friuli Venezia Giulia con uno scostamento positivo pari al 21,9%. Invece, la regione Veneto, contrariamente allo scorso anno, dimezza l'ammontare del suo volume d'impegni (-51,2%).

Nel Mezzogiorno, infine, si osserva pure per il 2016, una variazione percentuale negativa (-30,2%), delle risorse impegnate anche se più contenuta rispetto al 2015 (-52,3%). Il calo degli impegni riguarda quasi tutti i territori, con contrazioni più significative in Campania (-96,7%), Molise (-90,0%) e Calabria (70,0%). Invariati gli impegni per la regione Basilicata. Unico scostamento positivo si registra per la regione Abruzzo³² con un notevole incremento delle risorse impegnate pari a circa 3 milioni di euro, mentre lo scorso anno aveva impegni pari solo a circa 30 mila euro.

Nel 2016 la composizione percentuale delle diverse fonti di finanziamento dell'offerta formativa evidenzia qualche variazione rispetto al 2015. Si conferma il maggiore impiego da parte delle Amministrazioni

³⁰ Si precisa che per il 2016 la regione Sicilia non ha comunicato il dato sulle risorse impegnate, mentre le regioni Umbria, Puglia e Sardegna non hanno effettuato alcun impegno.

³¹ Occorre precisare che tale incremento è imputabile in gran parte alla regione Piemonte che ha fornito un dato complessivo per le annualità 2016, 2017, 2018.

³² Si evidenzia che l'impegno assunto dalla regione Abruzzo ha una durata triennale (fino a Dicembre 2019).

regionali delle risorse nazionali (77,9%), ma con un incremento di circa tre punti percentuali rispetto allo scorso anno. Invece, diversamente dall'anno precedente, la quota delle risorse proprie, registra un dimezzamento dal 18,7% del 2015 al 9,0% del 2016, mentre quella del Programma operativo regionale (POR) aumenta la sua percentuale di oltre il doppio, passando dal 6,2% al 13,1% (tabella 2).

Tabella 2 - Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato. Composizione %. Anni 2015-2016^(a)

Ripartizione geografica	2015			2016		
	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR
Nord	17,4	77,0	5,6	12,7	68,7	18,6
<i>Nord-ovest</i>	0,0	99,0	1,0	0,0	68,2	31,8
<i>Nord-est</i>	31,0	59,7	9,3	30,6	69,4	0,0
Centro	38,7	61,3	0,0	0,0	100,0	0,0
Mezzogiorno	0,0	78,8	21,2	0,0	98,9	1,1
Italia	18,7	75,1	6,2	9,0	77,9	13,1

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per fonte di finanziamento.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome.

Tra le Amministrazioni che nel 2016 hanno stanziato risorse aggiuntive a quelle nazionali troviamo il Piemonte, che, a differenza dall'anno precedente, ha fatto ricorso prevalentemente alle risorse POR, con una percentuale pari al 68,6%.

La consistente riduzione della quota di risorse proprie si deve alla regione Toscana che nel 2016 ha fatto ricorso esclusivo alle risorse nazionali. Hanno continuato ad utilizzare risorse proprie, oltre alle Province autonome di Trento e Bolzano che, in virtù di una maggiore capacità finanziaria derivante dall'autonomia statutaria, utilizzano esclusivamente questa fonte di finanziamento, anche il Friuli Venezia Giulia che però vi ha fatto ricorso in misura minore rispetto al 2015 (0,2%).

Anche nel 2016 le Amministrazioni regionali/provinciali hanno destinato la maggior parte delle risorse (75,4%) alla formazione per l'apprendistato professionalizzante (cfr. tabella 3).

Tabella 3 - Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato. Composizione %. Anni 2015, 2016^(a)

Ripartizione geografica	2015				2016			
	Qualif. e dipl.	Prof.	Alta form.	Az. di sistema	Qualif. e dipl.	Prof.	Alta form.	Az. di sistema
Nord	29,5	59,4	8,7	2,4	24,6	65,0	7,4	3,0
<i>Nord-ovest</i>	29,0	47,8	19,5	3,7	20,7	64,2	12,3	2,8
<i>Nord-est</i>	29,9	68,5	0,2	1,4	30,1	66,1	0,5	3,2
Centro	0,0	96,7	1,7	1,6	0,0	100,0	0,0	0,0
Mezzogiorno	0,0	95,3	0,6	4,1	0,0	99,0	0,0	1,0
Italia	23,2	67,3	7,1	2,4	17,3	75,4	5,2	2,1

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per tipologia di finanziamento.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome.

Rispetto all'anno precedente, gli impegni per questa tipologia di apprendistato sono aumentati di circa otto punti percentuali. Diminuiscono, invece, sia i finanziamenti per l'apprendistato di primo livello³³, che passano, dal 23,2% del 2015 al 17,3% del 2016, che quelli per le attività di alto apprendistato, con una perdita di circa due punti percentuali. Rimangono pressoché invariate le percentuali delle risorse dedicate

³³ Le risorse impegnate non includono i finanziamenti destinati all'apprendistato di primo livello nell'ambito della sperimentazione del sistema duale.

alle azioni di sistema.

Le risorse impegnate sull'apprendistato per la qualifica e il diploma sono concentrate esclusivamente nel Settenntrione, in particolare, nella Provincia autonoma di Trento (100%), nella Provincia autonoma di Bolzano (98,4%) e nella regione Lombardia (45,6%). Per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello la quota di risorse impegnate, come lo scorso anno, è maggiore nel Nord-Ovest (12,3%), dove la regione Piemonte presenta la percentuale d'impegno più consistente (19%).

Le Regioni del Mezzogiorno registrano il maggior decremento degli impegni per le azioni di sistema, con la perdita di circa 3 punti percentuali rispetto al 2015, mentre le regioni del Centro Italia nel 2016 hanno impegnato le risorse solo per attività di formazione.

Nel 2016 le Regioni e le Province Autonome hanno speso complessivamente circa 73 milioni di euro per attività di formazione legate all'apprendistato, con un lieve calo sull'anno precedente pari al 1,6% (cfr. tabella 4).

Tabella 4 - Risorse spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato e capacità di spesa. Anni 2015-2016

Macro-aree	2015	2016	2015/2016	2016
	V.a.	V.a.	Variaz. %	Capacità di spesa
Nord	57.681.695,10	65.344.939,77	13,3	67,4
<i>Nord-ovest</i>	23.130.531,15	28.290.252,59	22,3	50,0
<i>Nord-est</i>	34.551.163,95	37.054.687,18	7,2	91,9
Centro	12.839.734,56	6.179.231,67	-51,9	17,4
Mezzogiorno	4.261.871,21	2.026.886,15	-52,4	38,2
Italia	74.783.300,87	73.551.057,59	-1,6	53,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome.

Lo scostamento negativo interessa le macro-aree del Centro Italia (-51,9%) e del Mezzogiorno (-52,4%) che dimezzano le risorse spese per l'apprendistato rispetto al 2015. Per il Centro la contrazione della spesa è riconducibile al fatto che in Toscana e in Umbria non si registrano spese per l'apprendistato, mentre nelle Marche e nel Lazio si rileva una contrazione della spesa rispettivamente del 14,1% e del 25%.

Stessa situazione si osserva per il Mezzogiorno dove, il decremento della spesa riguarda quasi tutte le Regioni, ad eccezione della Basilicata e della Calabria che, diversamente dal 2015, hanno effettuato delle spese nel 2016 per le attività di apprendistato. Nel Settenntrione, invece, i livelli di spesa risultano in crescita (13,3%). Nell'area del Nord-ovest è la Lombardia a registrare il maggiore incremento (76,8%). Per quanto riguarda l'area del Nord-est, si rilevano percentuali positive di spesa più alte in Friuli Venezia Giulia (86,3%) e in Emilia-Romagna (26,1%) (cfr. tabella 6 Allegato statistico).

Nel corso del biennio 2015-2016 risulta in diminuzione la capacità di spesa delle Amministrazioni regionali/provinciali: nel 2016 il rapporto tra risorse spese e impegnate a livello nazionale è pari al 53,4%. Nel valutare questo dato è necessario comunque tenere presente la modalità di calcolo utilizzata, che considera l'ammontare degli impegni e della spesa relativi allo stesso anno.

Una flessione si osserva per tutte le macro-aree, ma con un incidenza percentuale diversa. In particolare, sono le Regioni del Centro a registrare nel 2016 il maggior decremento della capacità di spesa, con una percentuale del 17,4%. Invece, le Regioni del Nord perdono nel 2016 circa 14 punti percentuali, pur mantenendo alte le previsioni di spesa rispetto alle risorse investite nell'apprendistato. Infine, nel Mezzogiorno si conferma il sovradimensionamento degli impegni rispetto all'effettiva capacità di spesa annuale, con un valore del 25,7%.

CAPITOLO 3 – Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato

Questo paragrafo propone un approfondimento sulla formazione per l'apprendistato professionalizzante. L'analisi parte dai dati del 2016 e 2017 (provvisori) sulla partecipazione degli apprendisti agli interventi formativi programmati dalle Regioni e Province autonome, e prosegue con l'esame dei provvedimenti assunti dalle stesse, nel biennio 2016-17, per disciplinare questa tipologia di apprendistato.

3.1 L'apprendistato professionalizzante

3.1.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione

Nel corso del 2016, l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante, ovvero promossa dalle Regioni e Province Autonome, ha coinvolto complessivamente 149.413 apprendisti (cfr. tabella 1), con un aumento del numero di iscritti ai percorsi formativi rispetto all'anno precedente del 15,5%, pari a 20.097 apprendisti. Dall'analisi per area territoriale, si rileva che il maggiore incremento si osserva nel Mezzogiorno (+119,8%), dove il numero di apprendisti in formazione, pari a 8.225 giovani, risulta essere più che raddoppiato rispetto all'anno precedente³⁴. La variazione è positiva anche nel Nord (+22%), dove tale numero da 104.024 sale a 126.902. In particolare, il Nord-ovest, passando da 43.361 a 54.769 apprendisti iscritti alle attività formative, registra un incremento percentuale (+26,3%) più elevato di quello del Nord-est (+18,9%), dove invece il numero degli apprendisti in formazione da 60.663 diventano 72.133. In controtendenza con tali andamenti positivi, nel Centro si rileva una forte variazione negativa (-33,7%) di tale numero, che si riduce da 21.550 a 14.286. Nel 2017, il numero complessivo degli apprendisti iscritti ai percorsi formativi risulta essere pari a 122.064, con una riduzione del 18,3% rispetto all'anno precedente, pari a 27.349 apprendisti. La variazione negativa più elevata (-67,7%) si osserva nel Mezzogiorno, seguito dal Nord (-19,7%), con forti differenze tra il Nord-ovest (-25,9%) e il Nord-est (-15%). In controtendenza con questi andamenti negativi, il Centro mostra un aumento percentuale del 22,5%. A tal riguardo, è opportuno considerare che i dati 2017 sono provvisori e anche incompleti, perché per cinque Regioni/P.a. il dato non è disponibile. Pertanto, l'analisi che segue si focalizza principalmente sui dati definitivi relativi al periodo 2015-2016 e, se possibile, su quelli del 2017.

Tabella 1 - Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica, per area geografica. Valori assoluti. Composizione %. Variazione %. Anni 2015-2016-2017

Area geografica	2015			2016			2017*		
	Iscritti	Comp. %	Var. % 2014-2015	Iscritti	Comp. %	Var. % 2015-2016	Iscritti	Comp. %	Var. % 2016-2017
Nord	104.024	80,4	-13,6	126.902	84,9	22,0	101.909	83,5	-19,7
<i>Nord-ovest</i>	43.361	33,5	-21,6	54.769	36,7	26,3	40.609	33,3	-25,9
<i>Nord-est</i>	60.663	46,9	-6,8	72.133	48,2	18,9	61.300	50,2	-15,0
Centro	21.550	16,7	5,2	14.286	9,6	-33,7	17.496	14,3	22,5
Mezzogiorno	3.742	2,9	-35,3	8.225	5,5	119,8	2.659	2,2	-67,7
Italia	129.316	100,0	-11,8	149.413	100,0	15,5	122.064	100,0	-18,3

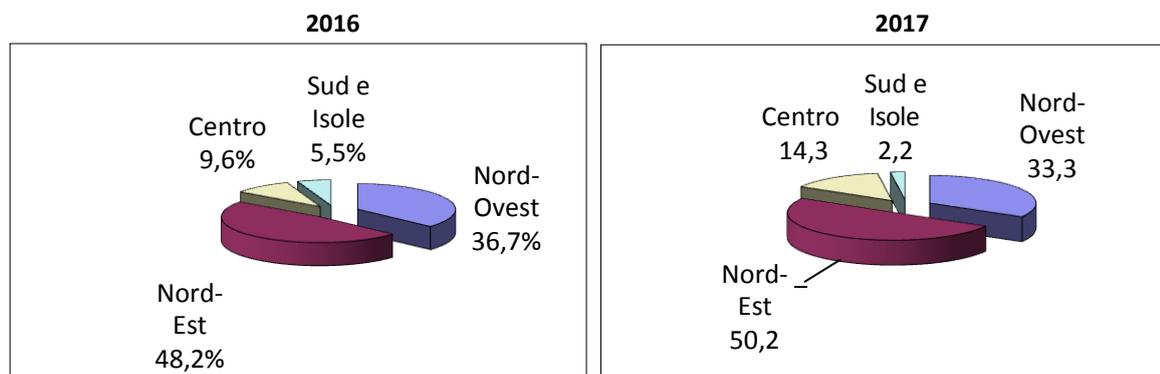
* Il dato 2017 è provvisorio

Dall'analisi della composizione percentuale per area geografica, nel 2016, si osserva che il Nord pesa

³⁴ Nel Mezzogiorno questo incremento è condizionato soprattutto dal dato della Campania, dove il numero degli iscritti nel 2016 aumenta da 200 a 6.374 rispetto all'anno precedente.

complessivamente sul totale per l'84,9%; in particolare, quasi la metà del totale degli apprendisti in formazione è presente nel Nord-est e più di un terzo nel Nord-ovest. Percentuali notevolmente più basse si osservano nel Centro (9,6%) e nel Meridione (5,5%). Nel 2017, il Nord continua a mantenere più o meno la stessa rilevanza sul totale degli apprendisti in formazione, così come il Nord-est (50,2%) e il Nord-ovest (33,3%). Nel Centro, invece, l'incidenza aumenta notevolmente (14,3%) e nel Sud, all'opposto, sembra ridursi (2,2%) (figura 1).

Figura 1 - Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica per area geografica. Composizione %. Anni 2016 e 2017



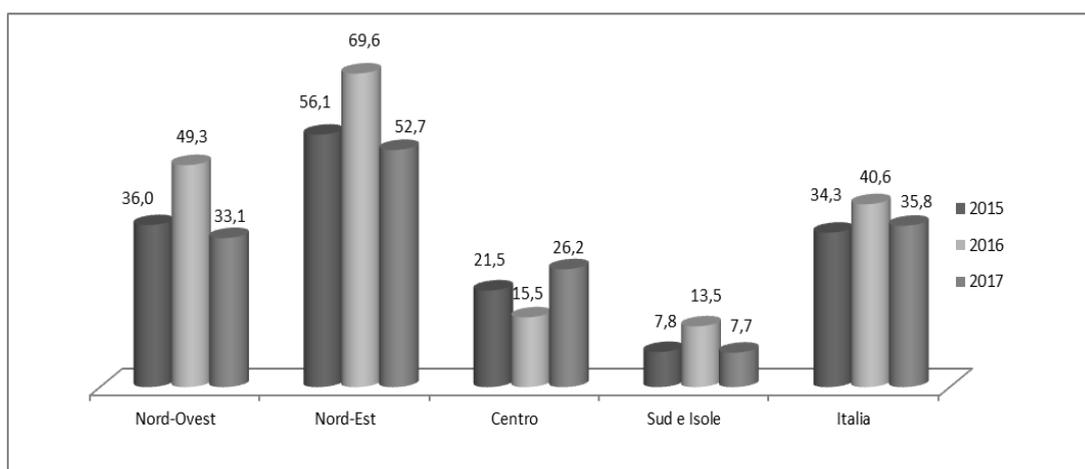
Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

A livello regionale nel 2016, su un totale di 149.413 apprendisti in formazione (cfr. tabella2), l'incidenza percentuale più elevata, pari a circa il 25%, si riscontra sia in Emilia Romagna (con 37.149 apprendisti in formazione), che in Lombardia (36.845), seguite da Veneto (30.717) e Piemonte (13.580), che incidono sul totale rispettivamente per il 20,6 % e per il 9,1%. Percentuali più basse si riscontrano nel resto dei territori. Infatti, Lazio (8.519) e Campania (6.374) rappresentano rispettivamente il 5,7% e il 4,3% del totale, mentre Friuli Venezia Giulia (3.963) e Liguria (4.344) all'incirca il 3% ciascuna, seguite da Marche (3.155) e Toscana (2.532), che incidono sul totale per il 2% ciascuna. Percentuali ancora più basse si rilevano in Abruzzo, Sardegna, Calabria, P.a Bolzano, Basilicata e Umbria, mentre nel resto dei territori (Valle d'Aosta, Trento, Molise, Puglia e Sicilia) non risultano apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica, perché non sono stati programmati o attuati percorsi formativi in apprendistato. Nel 2017, su un totale di 122.064 apprendisti in formazione, più basso rispetto all'anno precedente, l'incidenza percentuale più elevata di apprendisti in formazione, pari al 27,6%, si rileva nel Veneto (con 33.693 apprendisti in formazione), seguito da Emilia Romagna (23.321) e Lombardia (18.479), che rappresentano rispettivamente il 19,1% e il 15,1% del totale; il Piemonte (17.558) incide sul totale per il 14,4%, mentre il Lazio (13.236) per il 10,8%. Liguria (4.218), Friuli Venezia Giulia (3.990) e Marche (4.180) mostrano percentuali che si aggirano intorno al 3,5% ciascuna, mentre in Abruzzo, Sardegna, Molise, Valle d'Aosta e P.a Bolzano e Umbria si osservano percentuali inferiori. In Calabria e Sicilia non sono stati realizzati corsi formativi per apprendisti e nel resto dei territori (Trento, Toscana, Puglia, Basilicata, Campania) il dato sugli apprendisti in formazione non è disponibile.

Se si considera il tasso di copertura, ovvero il rapporto percentuale fra il numero di apprendisti inseriti nei percorsi di formazione e il numero di occupati in apprendistato, nel 2016 si rileva, a livello nazionale, un tasso pari a 40,6%, con un incremento significativo di 6,3 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Nel 2017, tale tasso scende al 36,4%, a fronte di un calo sia dell'occupazione in apprendistato e sia dell'offerta formativa pubblica. A livello di area geografica, nel 2016, si osserva rispetto all'anno precedente un incremento di circa 13 punti percentuali del tasso di copertura sia nel Nord-est che nel Nord-ovest, che arrivano così a coinvolgere in formazione rispettivamente il 69,6% e il 49,3% degli

apprendisti occupati, collocandosi notevolmente al di sopra del tasso a livello nazionale, soprattutto il Nord-est. Nel 2017, tali percentuali scendono nel Nord-est al 52,7% e nel Nord-ovest al 33,1%. Nel Mezzogiorno, il tasso di copertura, nel 2016, aumenta di 6 punti percentuali circa rispetto all'anno precedente, raggiungendo il 13,5%, mentre nel 2017 scende al 7,7%. In controtendenza con tali andamenti, nel 2016, il tasso di copertura nel Centro si riduce di 6 punti percentuali, scendendo al 15,5%, per poi risalire al 26,2% nel 2017 (cfr. figura 2).

Figura 2 - Tasso di copertura delle attività di formazione pubblica nelle aree geografiche. Valori %. Anni 2015-2016-2017



Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome e su dati Inps

A livello regionale, i dati mostrano dinamiche significative, anche di segno opposto. Nel 2016, il rapporto percentuale più alto tra il numero di apprendisti in formazione e il numero di apprendisti occupati è presente in Emilia Romagna, che vede la quasi totalità degli apprendisti occupati in formazione (91%), seguita da Veneto (62,6%), Lombardia (56,3%), Friuli Venezia Giulia (52,4%) e Piemonte (42%). Nel 2017, invece, al primo posto si colloca il Veneto (61,3%), seguito da Emilia Romagna (50,8%), Piemonte (49,3%) e Friuli Venezia Giulia (46,5%). In Lombardia, il tasso di copertura scende al 25,4% (cfr. tabella 2).

Tabella 2 - Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica e relativo tasso di copertura* per Regione/P.a. e area geografica. Valori assoluti e %. Anni 2015-2016-2017

Regioni/P.a.	2015		2016		2017**	
	Iscritti v.a.	Iscritti/Occupati %	Iscritti v.a.	Iscritti/Occupati %	Iscritti v.a.	Iscritti/Occupati %
Piemonte	17.707	51,4	13.580	42,0	17.558	49,3
Valle d'Aosta	0	-	0	-	354	21,7
Lombardia	20.133	28	36.845	56,3	18.479	25,4
Prov. Bolzano	448	34,6	304	22,6	296	20,0
Prov. Trento	3.115	63,9	0	-	n.d.	-
Veneto	20.217	39,6	30.717	62,6	33.693	61,3
Friuli Venezia Giulia	4.018	49,6	3.963	52,4	3.990	46,5
Liguria	5.521	43	4.344	36,6	4.218	33,0
Emilia Romagna	32.865	76,6	37.149	91,0	23.321	50,8
Toscana	10.192	30,3	2.532	7,9	n.d.	-
Umbria	137	1,6	80	1,0	80	0,9
Marche	5.195	33,5	3.155	21,7	4.180	25,9
Lazio	6.026	14,1	8.519	22,8	13.236	31,6
Abruzzo	1.504	25,4	600	11,1	1.785	28,9
Molise	274	40,9	0	-	398	52,4
Campania	200	1,2	6.374	39,8	n.d.	-
Puglia	0	-	0	-	n.d.	-
Basilicata	172	9,6	266	15,8	n.d.	-
Calabria	0	-	432	8,7	0	-
Sicilia	n.d.	-	0	-	0	-
Sardegna	1.592	42,4	553	16,5	476	12,9
Italia	129.316	34,3	149.413	40,6	122.064	35,8
Nord	104.024	45,5	126.902	59,1	101.909	42,6
<i>Nord-ovest</i>	43.361	36,0	54.769	49,3	40.609	33,1
<i>Nord-est</i>	60.663	56,1	72.133	69,6	61.300	52,7
Centro	21.550	21,5	14.286	15,5	17.496	26,2
Mezzogiorno	3.742	7,8	8.225	13,5	2.659	7,7

*Nel calcolo del tasso di copertura per area geografica non si considera il numero degli occupati in assenza del dato sul numero degli apprendisti in formazione

** Il dato 2017 è provvisorio

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati Inps

Le notevoli differenze presenti tra i territori e, all'interno di uno stesso territorio, tra i diversi anni considerati, riflettono la presenza di una certa disomogeneità nella capacità di programmazione e/o di attuazione dell'offerta formativa in apprendistato da parte dei sistemi formativi regionali, spesso legata a differenti sistemi di governance o ai processi di riorganizzazione interna delle amministrazioni regionali e provinciali.

Se si considera il tipo di formazione erogata, nel 2016 si osserva che la maggior parte degli apprendisti iscritti alle attività formative ha usufruito di una formazione di base e trasversale³⁵, obbligatoria, mentre circa 1/3, presente prevalentemente in Veneto e in Lombardia, è stato coinvolto anche in percorsi di tipo tecnico-professionale, più funzionali alle esigenze produttive e di sviluppo aziendale. Questo tipo di formazione non è più obbligatoria secondo la normativa vigente e dunque il dato potrebbe riguardare il completamento di percorsi ancora afferenti alla normativa precedente. Nel 2017, invece, la totalità degli

³⁵ Nell'ambito dell'offerta pubblica di formazione riferibile al contratto professionalizzante, coesistono due canali di offerta formativa. Per gli apprendisti assunti sulla base della più recente normativa, le imprese hanno l'obbligo di acquisire all'esterno le sole competenze di base e trasversali, qualora sia presente la relativa offerta formativa sul territorio, per un totale non superiore a 120 ore nel triennio, mentre nel precedente quadro normativo il medesimo impegno orario era annuale e comprendeva anche la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali. L'obbligo di formazione su competenze di base e trasversali è dunque comune ai due quadri regolamentari dell'apprendistato professionalizzante.

apprendisti iscritti sembrerebbe essere inserita solo in percorsi di formazione di base e trasversale³⁶.

Se consideriamo il livello di successo formativo in termini di tasso di completamento dei percorsi, si osserva nel 2016 che circa l'80% del totale degli apprendisti iscritti alle attività formative ha completato il percorso al quale erano iscritti³⁷, una percentuale più bassa di quella registrata l'anno precedente (88,4%); nel 2017, invece, il tasso di completamento aumenta di circa 7 punti percentuali rispetto all'anno precedente, registrando l'86,8% (cfr. tabella 3).

Tabella 3 - Apprendisti con contratto professionalizzante che hanno terminato il percorso formativo e relativo tasso di completamento, per Regione/P.a. e area geografica. Valori assoluti e %. Anni 2015-2016

Regioni/P.a.	2015		2016		2017	
	Appr. che hanno terminato v.a.	Tasso di completamento %	Appr. che hanno terminato v.a.	Tasso di completamento %	Appr. che hanno terminato v.a.	Tasso di completamento %
Piemonte	11.768	66,5	9.973	73,4	13.911	79,2
Valle d'Aosta	0	-	-	-	16	-
Lombardia	20.368	101,2	21.436	58,2	14.862	80,4
P.A. Bolzano	448	100,0	304	100,0	296	100,0
P.A.. Trento	2.619	84,1	-	-	-	-
Veneto	24.657	122,0	30.113	98,0	32.394	96,1
Friuli V. G.	3.106	77,3	3.392	85,6	3.276	82,1
Liguria	4.800	86,9	4.220	97,1	3.497	82,9
Emilia Romagna	27.582	83,9	29.885	80,4	23.321	100,0
Toscana	7.066	69,3	2.532	100,0	-	-
Umbria	137	100,0	80	100,0	80	100,0
Marche	3.599	69,3	1.926	61,0	2.881	68,9
Lazio	5.356	88,9	8.327	97,7	9.573	72,3
Abruzzo	1.400	93,1	601	100,0	988	55,4
Molise	255	93,1	-	-	381	-
Campania	200	100,0	6.374	100,0	n.p.	-
Puglia	0	-	-	-	n.p.	-
Basilicata	172	100,0	266	100,0	n.p.	-
Calabria	0	-	101	23,4	-	-
Sicilia	np	-	-	-	-	-
Sardegna	810	50,9	177	32,0	432	90,8
Italia	114.343	88,4	119.707	80,1	105.908	86,8
Nord	95.348	91,7	99.323	78,3	91.573	89,9
<i>Nord-ovest</i>	36.936	85,2	35.629	65,1	32.286	79,5
<i>Nord-est</i>	58.412	96,3	63.694	88,3	59.287	96,7
Centro	16.158	75,0	12.865	90,1	12.534	71,6
Sud e Isole	2.837	75,8	7.519	91,4	1.801	67,7

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome

In generale, l'aumento del tasso di completamento potrebbe essere connesso non solo ad una maggiore capacità attuativa presso le singole Amministrazioni regionali/provinciali, ma anche alla presenza di una formazione obbligatoria, che è solo quella di base e trasversale, più standardizzata rispetto al passato e dunque con conseguenze positive sulla conclusione dei percorsi.

A livello di area geografica è interessante osservare che nel 2016 il Mezzogiorno (91,4%) e il Centro (90,1%) si collocano in modo significativo al di sopra del tasso di completamento nazionale (80,1%), mentre nel 2017 è il Nord-est (96,7%) che presenta un forte distacco positivo dal dato nazionale (86,8%). A livello regionale, si osservano dinamiche significative, anche di segno opposto. Nel 2017, rispetto all'anno precedente, gli incrementi più significativi del tasso di completamento si rilevano in Sardegna, che dal 32% raggiunge il 90%, in Lombardia, che dal 58,2% passa all'80,4%, in Emilia Romagna, che

³⁶ Si tratta di una formazione generale in materia di sicurezza sul lavoro, organizzazione aziendale, comunicazione, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva, elementi di base della professione/mestiere, lingue straniere, competenze digitali, sociali, ecc.

³⁷ L'attività formativa si considera conclusa qualora l'apprendista abbia frequentato almeno l'80% del percorso formativo.

dall'80,4% arriva al 100%. All'opposto, si rileva un fortissimo decremento del tasso in Abruzzo (da 100% a 55,4%), nel Lazio (da 97,7% a 72,3%) e in Liguria (da 97,1% a 82,9%). E' opportuno evidenziare che alcune realtà territoriali hanno raggiunto alti tassi di completamento, nonostante la presenza di un numero elevato di apprendisti iscritti, mentre altre, con un numero più contenuto di apprendisti in formazione, non sono riuscite a ottenere lo stesso risultato.

La tabella successiva riporta il dato sulle ore di formazione complessivamente erogate per apprendista dal sistema pubblico (cfr. tabella 4), limitatamente al 2016, perché il dato 2017 non è disponibile. Nel 2016, a fronte di un valore medio nazionale pari a 31 ore di formazione erogate per allievo, si rileva un *range* di variabilità fra i territori molto ampio. Se si considera che le disposizioni vigenti prevedono un obbligo di frequenza di 40 ore in media l'anno, sembrerebbe che alcune realtà territoriali non adempiano in modo adeguato all'obbligo formativo degli apprendisti³⁸. E' opportuno tuttavia considerare che questo dato risente della disomogeneità delle informazioni rese disponibili dalle banche dati regionali/provinciali. Poter disporre dell'informazione sul numero medio di ore di formazione frequentate da ogni allievo consentirebbe di specificare gli effettivi volumi di offerta formativa pubblica erogata, ma non tutte le amministrazioni regionali/provinciali gestiscono questa informazione, limitandosi, piuttosto, a raccogliere il dato sul volume totale di ore erogate per corso.

Tabella 4 - Offerta formativa pubblica: ore di formazione erogate dalle Regioni e P.a. e numero di ore erogate per apprendista. Valori assoluti. Anno 2016

Regioni/P.a.	Iscritti	Totale ore	Ore/ iscritti
Piemonte	13.580	1.050.872	77
Valle d'Aosta	0	-	-
Lombardia	36.845	823.376	22
Prov. Bolzano	304	12.160	40
Prov. Trento	0	-	-
Veneto	30.717	1.117.380	36
Friuli Venezia Giulia	3.963	121.886	31
Liguria	4.344	168.800	39
Emilia Romagna	37.149	979.796	26
Toscana	2.532	0	0
Umbria	80	168	2
Marche	3.155	7.228	2
Lazio	8.519	324.440	38
Abruzzo	600	24.040	40
Molise	0	-	-
Campania	6.374	0	0
Puglia	0	-	-
Basilicata	266	600	2
Calabria	432	21.040	49
Sicilia	0	-	-
Sardegna	553	15.360	28
Italia	149.413	4.667.146	31

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome

Accanto ad un sistema di offerta formativa dedicata agli apprendisti, le Regioni e le Province autonome possono predisporre interventi formativi rivolti ai tutor aziendali. Con l'abrogazione dell'obbligo di formazione di queste figure, la partecipazione a tali percorsi avviene su base volontaria. In conseguenza di tale modifica legislativa, il numero di tutor aziendali che sceglie di partecipare a interventi a carattere formativo risulta in costante diminuzione; nel 2016 tale numero, pari a 1.995, si è ridotto del 10% rispetto

³⁸ La durata è determinata in funzione del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione: 120 ore per apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di I grado o privi di titolo di studio; 80 ore per apprendisti con qualifica o diploma professionale o diploma di scuola secondaria superiore di II grado; 40 ore per apprendisti con laurea o di altro titolo di livello terziario.

all'anno precedente (cfr. tabella 5), una variazione molto più contenuta rispetto a quella registrata nel 2015 (-58%). Si osserva che solo in Piemonte, P.a. Bolzano e Sardegna, già attive in questo ambito nel 2015, e in Calabria, a partire dal 2016, sono stati realizzati interventi di formazione rivolti ai tutor aziendali sulla base della regolamentazione regionale/provinciale, nell'ambito dell'offerta formativa predisposta da tali amministrazioni.

Nel 2016, il numero dei tutor aziendali in formazione è pari a 930 in Piemonte (+7% rispetto all'anno precedente), 526 in Sardegna (-4,9%), 309 in Calabria e 230 nella P.a. di Bolzano (+2,2%). Le altre Regioni coinvolte l'anno precedente non hanno continuato a investire in questo tipo di formazione. Per quanto riguarda le ore di formazione erogate, nel 2016 solo due Amministrazioni hanno fornito il dato: la P.a. di Bolzano, dove, sul totale dei tutor in formazione, 81 hanno frequentato corsi di 36 ore e 149 corsi di 16 ore; la Calabria, dove tutti i tutor in formazione hanno usufruito di interventi della durata di 8 ore. Piemonte e Sardegna hanno erogato la formazione tramite sistemi di FAD (Formazione a Distanza) o di e-learning. E' opportuno evidenziare che anche questi dati risentono della disomogeneità delle informazioni rese disponibili dalle banche dati regionali/provinciali.

Tabella 5 - Partecipanti agli interventi di formazione rivolti ai tutor aziendali per Regione rispondente. Valori assoluti e variazioni %. Anni 2015-2016

Regioni/P.a.	2015	2016	Var. % 2015-2016
Piemonte	869	930	7,0
Lombardia	357	0	-100,0
P.a. Bolzano	225	230	2,2
Marche	109	0	-100,0
Lazio	33	0	-100,0
Molise	34	0	-100,0
Basilicata	14	0	-100,0
Calabria	n.i	309	-
Sardegna	553	526	-4,9
Totale	2.194	1.995	-10,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome

3.1.2 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

La regolamentazione regionale della formazione ai sensi del D.lgs. n. 81/2015

Il D.lgs. n. 81/2015³⁹ ha abrogato il D.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo unico dell'apprendistato) e riordinato la disciplina del contratto di apprendistato (artt. 41-47)⁴⁰ collocandola significativamente tra le disposizioni che riguardano i rapporti di lavoro flessibili. Il D.lgs. n. 81/2015 introduce poche novità per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante limitandosi sostanzialmente a fare propria la disciplina del Testo unico. La riforma conferma, nei suoi tratti essenziali, la regolamentazione degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante prevista dal D.lgs. n. 167/2011 e modificata dalla Legge n. 78/2014. Per quanto riguarda l'offerta formativa pubblica, l'art. 44, comma 3, del D.lgs. 81/2015, stabilisce che "la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista".

³⁹ D.lgs. n. 81 del 15 settembre 2015-Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

⁴⁰ Per i contratti già vigenti al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 continua a trovare applicazione la previgente disciplina del Testo Unico del 2011 con le successive modifiche.

Con la riforma dell'apprendistato le Regioni e Province Autonome mantengono un ruolo fondamentale per la formazione degli apprendisti, assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante, provvedendo alla programmazione e all'attuazione dell'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali e, nel limite delle risorse annualmente disponibili, assicurandone il finanziamento.

Le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante approvate il 20/02/2014 in sede di Conferenza Stato-Regioni, precisano che l'offerta formativa pubblica è obbligatoria nella misura in cui "sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile⁴¹ per l'impresa e per l'apprendista, ovvero in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente". La Regione provvede, quindi, a comunicare al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 44, comma 3, del D.lgs. 81/2015, entro 45 giorni dall'assunzione degli apprendisti, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.

L'attività di monitoraggio delle normative regionali svolta nel corso del 2017 evidenzia un buon livello di avanzamento del processo di recepimento negli ordinamenti regionali della nuova normativa nazionale introdotta dal D.lgs. n. 81/2015 con riferimento all'apprendistato professionalizzante. Infatti, la maggioranza delle Regioni, dopo aver recepito l'art. 44, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015, ha regolamentato l'apprendistato professionalizzante e ha definito le norme generali per l'attuazione dell'offerta pubblica di formazione di base e trasversale. L'esame delle normative regionali emanate per il recepimento delle nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 non evidenzia particolari discontinuità in merito alla disciplina dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali rispetto alla disciplina previgente come già rilevato nel precedente Rapporto di monitoraggio.

L'esame dello scenario nazionale evidenzia che, al 31 dicembre 2017, 16 Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. Bolzano, P.A. Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia) hanno recepito le disposizioni normative introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 con riferimento all'apprendistato professionalizzante. Nello stesso periodo erano 5 le Regioni (Liguria, Marche, Calabria, Puglia, Sardegna), prevalentemente del Centro-Sud, che non avevano ancora emanato atti di indirizzo.

L'analisi delle regolamentazioni regionali mostra che tutte le Regioni, ad eccezione delle Regioni Puglia e Calabria, hanno emanato atti per rendere disponibile un'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali fruibile dai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che è stata ampliata e rifinanziata anche attraverso interventi sui Cataloghi regionali. Va evidenziato che la Regione Emilia Romagna, con DGR n. 469 del 10/04/2017⁴², a causa dell'esaurimento delle risorse ministeriali per la formazione in apprendistato, in attuazione delle Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20/02/2014, ha temporaneamente sospeso l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante a partire dal 12/04/2017. Con l'esaurirsi delle risorse ministeriali, è venuto così meno per le imprese localizzate nel territorio regionale l'obbligo della formazione di base e trasversale effettuata esternamente all'azienda per gli apprendisti assunti nel suddetto arco temporale. Tuttavia, per gli apprendisti assunti in data antecedente al 12/04/2017 continua a permanere l'obbligo della formazione di base e trasversale.

L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

⁴¹ Per offerta formativa disponibile si intende un'offerta formativa approvata e finanziata dall'amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista (Cfr. Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante approvate il 20/02/2014 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano).

⁴² Cfr. DGR. n. 469 del 10/04/2017 Apprendistato professionalizzante esaurimento delle risorse e indisponibilità dell'offerta pubblica in attuazione delle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 2 del decreto legge 28 giugno 2013, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

Di seguito si offre una lettura comparata dei dispositivi normativi emanati tra la fine del 2016 e il 2017 dalle amministrazioni regionali/provinciali che hanno recepito l'art. 44, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015, allo scopo di rendere operativa sul territorio un'offerta di formazione pubblica destinata agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'analisi delle normative regionali ha evidenziato una forte omogeneità tra le regolamentazioni regionali in merito alla disciplina delle modalità di realizzazione dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Infatti, l'esame delle regolamentazioni regionali mostra che molti dei contenuti delle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante del 20/02/2014, il cui obiettivo era quello di pervenire ad un'applicazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante più uniforme e omogenea a livello nazionale, trovano riscontro nei dispositivi normativi adottati dalla maggioranza delle Regioni in attuazione del D.lgs. n. 81/2015.

L'attuazione dell'offerta formativa pubblica si traduce, nella totalità delle Regioni, che hanno adeguato la disciplina regionale a quella definita dal D.lgs. n. 81/2015, in cataloghi territoriali dell'offerta che contengono l'elenco delle strutture formative accreditate e la specificazione dei singoli moduli formativi che possono essere offerti. L'offerta formativa pubblica è affidata a strutture formative accreditate, individuate a seguito di procedure ad evidenza pubblica, che organizzano la formazione attraverso cataloghi di moduli formativi. I cataloghi regionali o provinciali consentono di scegliere l'offerta formativa da erogare all'apprendista, in funzione dell'area professionale e della qualifica da conseguire.

Per quanto riguarda la durata dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali va evidenziato che quasi tutte le Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Abruzzo, Molise, Basilicata Sicilia) che hanno recepito il D.lgs. n. 81/2015, in conformità con le Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20/02/2014, hanno previsto un'articolazione del monte ore formativo sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione: 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o del solo titolo di scuola secondaria di I grado; 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale; 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente. Nella maggioranza delle Regioni per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato stagionale la durata della formazione pubblica è rapportata alla durata dei singoli rapporti a tempo determinato e al titolo di studio posseduto dall'apprendista.

La maggioranza delle Regioni (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Umbria, Abruzzo, Molise, Sicilia), in coerenza con le Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20/02/2014, ha previsto la riduzione dell'impegno formativo in caso di eventuale acquisizione di un titolo di studio nel corso del contratto di apprendistato o per crediti formativi acquisiti mediante la partecipazione, in precedenti rapporti di apprendistato, ad uno o più moduli formativi. In tali casi la riduzione orario del percorso coincide con la durata dei moduli già completati. Nella P.A. di Trento⁴³ e nel Lazio⁴⁴ la durata della formazione di base e trasversale può essere ridotta in caso di crediti formativi acquisiti in precedenti rapporti di apprendistato mediante la partecipazione ad uno o più moduli formativi previsti nel catalogo regionale. In Sicilia⁴⁵ le competenze validate e certificate ai sensi del d.lgs. n. 13/2013 costituiscono crediti formativi in ingresso ai percorsi formali di apprendimento.

Nel definire le modalità di implementazione dell'offerta formativa pubblica quasi tutte le Regioni

⁴³ Cfr. Delibera n. 23 DD 14/09/2017-Documento degli interventi di politica del lavoro- Disposizioni attuative- Intervento 21.B Apprendistato professionalizzante.

⁴⁴ Cfr. Regolamento n. 7 del 29 marzo 2017- Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato.

⁴⁵ Cfr. Accordo tra la Regione siciliana e le parti sociali del 3/08/2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44-Capo V del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

(Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Umbria, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata) hanno individuato come contenuto della formazione di base e trasversale una selezione tra le nove competenze⁴⁶ previste nelle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014. Partendo dalle nove competenze da sviluppare nei percorsi di formazione di base e trasversale la maggioranza delle Regioni ha scelto di investire su alcune competenze quali: 1) adottare comportamenti sicuri sui luoghi di lavoro⁴⁷; 2) organizzazione e qualità aziendale; 3) relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; 4) competenze digitali; 5) diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro e contrattazione collettiva; 6) competenze sociali e civiche. Le competenze su cui vi è stato un minore investimento da parte delle Regioni prese in esame sono quelle relative allo spirito di iniziativa e imprenditorialità e agli elementi di base della professione/mestiere. In alcune Regioni (Piemonte, P.A. Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Basilicata) le competenze previste nelle Linee Guida del 20/02/2014 vengono integrate con le competenze chiave per l'apprendimento permanente definite con la Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006⁴⁸.

Con riferimento alle modalità di finanziamento dell'offerta formativa pubblica, si rileva che la maggior parte delle Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, P.A. di Trento, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise) utilizza il sistema dei voucher⁴⁹ formativi assegnati all'apprendista per rimborsare i costi per l'erogazione dei moduli formativi di 40 ore. Generalmente, per ottenere il riconoscimento del voucher, l'apprendista deve frequentare il percorso formativo per almeno l'80% del monte ore previsto. Il voucher viene assegnato all'apprendista e il relativo compenso economico è corrisposto al soggetto attuatore presso il quale l'apprendista svolge il percorso formativo. I criteri adottati dalle Amministrazioni per calcolare il valore del voucher presentano notevoli differenze e il valore del voucher può essere differenziato in funzione, oltre che del monte ore previsto, anche delle modalità di erogazione dell'offerta. Nella maggioranza delle Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, P.A. di Trento, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise) ogni apprendista ha a disposizione un voucher erogato a copertura della frequenza di ogni singolo modulo di 40 ore di formazione di base e trasversale. Il valore del voucher è pari a 320 euro in Veneto⁵⁰, 500 euro in Emilia Romagna⁵¹, 512 euro nella P.A. di Trento⁵². In Abruzzo⁵³ l'affidamento degli assegni viene fatto con la modalità "a sportello", ovvero assegnando il finanziamento fino alla concorrenza dell'importo complessivamente stanziato. In Emilia Romagna⁵⁴ l'ammontare del

⁴⁶ Le Linee Guida delineano 9 competenze: 1. Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; 2. Organizzazione e qualità aziendale; 3. Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; 4. Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; 5. Competenze di base e trasversali; 6. Competenza digitale; 7. Competenze sociali e civiche; 8. Spirito di iniziativa e imprenditorialità; 9. Elementi di base della professione/mestiere.

⁴⁷ Può rientrare nei contenuti dell'offerta formativa pubblica anche la formazione generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale formazione costituisce credito formativo permanente.

⁴⁸ Cfr. Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).

⁴⁹ Il voucher finanzia la quota annuale individuale di partecipazione all'attività formativa presente all'interno del catalogo regionale.

⁵⁰ Cfr. D.G.R. n. 2025 del 23/12/2015- Direttiva per la formazione degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante- Anni 2016-2018

⁵¹ Cfr. D.G.R. n. 1199 del 25/07/2016-Approvazione della disciplina dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e approvazione dell'invito per la validazione del catalogo dell'offerta.

⁵² Delibera n. 23 DD. 14/09/2017- Disposizioni attuative del documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018- Intervento 21.B apprendistato professionalizzante.

⁵³ Determina n. 194/DPG007 del 22 dicembre 2016- Avviso pubblico concernente l'invito agli Organismi di formazione accreditati a presentare istanza per l'inserimento nel catalogo regionale aperto dell'offerta formativa pubblica in apprendistato professionalizzante (art. 44 d.lgs. 81/2015) e agli apprendisti per accedere al finanziamento dei percorsi formativi a domanda individuale, mediante l'attribuzione dell'assegno apprendistato.

⁵⁴ Cfr. D.G.R. n. 1199 del 25/07/2016-Approvazione della disciplina dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e approvazione dell'invito per la validazione del catalogo dell'offerta.

voucher per gli apprendisti assunti con contratti stagionali è riproporzionato sulla base delle ore di formazione da erogare. In Toscana, il voucher individuale è calcolato in base al numero di moduli e alle rispettive ore di formazione frontale o FAD⁵⁵ da svolgere.

Alcune Regioni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Abruzzo, Molise) utilizzano per il rimborso dei costi delle attività formative, erogate dalle strutture formative accreditate, il sistema dei costi standard (UCS). Il parametro di riferimento del costo dell'attività formativa (UCS) varia da un minimo di 9,90 (Piemonte) ad un massimo di 13,00 euro/ora (Abruzzo, Molise⁵⁶) per ogni apprendista.

Nello specifico la Regione Toscana⁵⁷ prevede per il rimborso dei costi dell'attività formativa, svolta presso il soggetto attuatore, l'unità di costo standard pari a 12,90 euro per ogni ora di lezione frontale e ad euro 1,50 per ogni ora di lezione svolta in FAD come contributo per le spese di tutoraggio e di gestione dell'aula. In Abruzzo⁵⁸ il parametro di riferimento del costo ora/apprendista fissato in 13,00 euro tiene conto di tutte le diverse componenti di spesa collegate all'offerta formativa pubblica, incluso l'eventuale tempo impiegato dal soggetto attuatore per la funzione di orientamento, per quella di definizione del percorso formativo, per la gestione di eventuali corsi di recupero e per ogni altra attività funzionalmente connessa all'erogazione dell'offerta formativa pubblica da parte del soggetto attuatore.

Per la realizzazione della formazione pubblica vengono promosse e sostenute metodologie di formazione a distanza (FAD). Grazie alle moderne tecnologie informatiche la FAD consente di fruire dell'offerta formativa attraverso una modalità innovativa rispetto ai tradizionali corsi frontali in aula. Si segnala che la Valle D'Aosta, l'Umbria, la Lombardia, il Piemonte, la Toscana e la Sicilia già prevedono questa possibilità. In Toscana⁵⁹ è stato creato un sistema di *web-learning* regionale denominato TRIO, contenente dei moduli formativi a distanza a cui è possibile accedere attraverso i Poli di Teleformazione TRIO presenti sul territorio. La formazione formale esterna si svolge in modalità FAD con il sistema TRIO, per una percentuale variabile in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista, e per la restante percentuale in formazione frontale erogata dalla struttura di formazione accreditata. Ai fini del calcolo delle percentuali un'ora di formazione e-learning corrisponde a 3 ore di formazione frontale.

Generalmente le normative regionali prevedono la possibilità per le imprese, che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica finanziata, di erogare la formazione di base e trasversale anche all'interno dell'impresa al sussistere di determinati condizioni (standard minimi) definite a livello regionale. Va evidenziato che la maggior parte delle Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Abruzzo, Lazio, Umbria, Molise, Sicilia) stabilisce degli "standard minimi" per esercitare la funzione di soggetto formativo come locali idonei alla formazione distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni o servizi e risorse umane in possesso di adeguate capacità e competenze. In particolare, nella Regione Lazio⁶⁰ la formazione interna, realizzata sotto la responsabilità del datore di lavoro, può essere erogata a condizione che sia impartita da formatori, esterni o interni all'impresa, con adeguate capacità e competenze, sia svolta in locali conformi alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e riguardi le tematiche indicate nel catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica.

⁵⁵ Ai fini del calcolo della percentuale delle ore di formazione svolte in FAD, un'ora di formazione e-learning corrisponde a 3 ore di formazione frontale.

⁵⁶ Cfr. D.G.R. n. 37 del 14/12/2016- Direttiva regionale per le attività formative apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2016- Annualità 2017.

⁵⁷ Cfr. Decreto dirigenziale n. 4561 del 21/06/2016-Approvazione dell'avviso pubblico per la presentazione ed il finanziamento di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante ai sensi della DGR n. 1131 del 24/11/2015.

⁵⁸ Cfr. D.G.R. n. 867 del 20/12/2016- Approvazione "Linee guida per la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato- D.lgs. 81/2015"

⁵⁹ Cfr. D.D. n.4561 del 21/06/2016- Avviso pubblico per la presentazione ed il finanziamento di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante.

⁶⁰ Cfr. Regolamento regionale n. 7 del 29 marzo 2017- Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato.

Con riferimento all'offerta formativa per i tutor aziendali il Molise⁶¹ è l'unica Regione che prevede il finanziamento di interventi formativi rivolti ai tutor aziendali della durata di almeno 8 ore. Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze tecnico-professionali e specialistiche necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in caso di formazione esterna, opera in collaborazione con il tutor formativo, fornendo all'organismo di formazione ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali. In Molise la formazione del tutor aziendale è finalizzata allo sviluppo di alcune competenze minime quali: a) conoscenza del contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza; b) comprensione delle funzioni di tutor e degli elementi di contrattualistica di settore o aziendale in materia di formazione; c) gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda, nonché delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista; d) capacità di contribuire alla definizione del piano formativo individuale, di pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e di valutarne i progressi e i risultati.

Per quanto riguarda le modalità di registrazione della formazione effettuata si evidenzia che alcune Regioni (Lombardia, Lazio, Umbria, Molise, Sicilia), che hanno recepito i cambiamenti introdotti dal Jobs Act, prevedono che la registrazione della formazione e della qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali sia effettuata a cura dell'impresa nel "Fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2015"⁶². Il fascicolo del lavoratore dovrebbe contenere le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi dei lavoratori, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali. Nelle Regioni Lazio, Umbria e Molise, nelle more dell'implementazione del fascicolo elettronico del lavoratore, la registrazione della formazione deve essere effettuata in un documento⁶³ avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino di cui al DM 30 ottobre 2005.

Le regolamentazioni regionali contengono previsioni più o meno ampie in materia di certificazione delle competenze acquisite attraverso il contratto di apprendistato. Il diritto della singola persona alla certificazione delle competenze si colloca entro una più ampia logica di sistema che, nell'ambito del D.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13⁶⁴ di attuazione dell'art. 4, commi 58-68 della legge 28 giugno 2012 n. 92⁶⁵, fa perno sull'individuazione di determinati standard professionali definiti in un Repertorio nazionale delle professioni, sulla base dei quali i lavoratori possono vedersi riconosciute le competenze maturate e renderle leggibili per affrontare positivamente le transizioni occupazionali che caratterizzano il mercato del lavoro attuale. Soltanto la Regione Lazio, con il Regolamento n. 7 del 29 marzo 2017⁶⁶, ha previsto che la certificazione delle competenze acquisite attraverso il contratto di apprendistato sia attuata con le modalità definite dal D.lgs. n. 13/2013 sulla base del Repertorio delle professioni di cui all'art. 46, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015. In Lombardia le competenze di base e trasversale acquisite dall'apprendista

⁶¹ Cfr. DGR n. 255 del 7/07/2017- Regolamentazione in materia di offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

⁶² Cfr. D.lgs. n. 150/2015- Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

⁶³ Il documento deve prevedere le informazioni personali dell'apprendista e la descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato. Resta salva la possibilità di utilizzare la modulistica eventualmente adottata dal contratto collettivo di lavoro applicato.

⁶⁴ Cfr. D.lgs. n. 13 del 16 gennaio 2013- Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68 della legge 28 giugno 2012 n. 92.

⁶⁵ L'art. 4, comma 51 della Legge 92/2012 (c.d. Legge Fornero) prevede per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze.

⁶⁶ Cfr. Regolamento n. 7 del 29 marzo 2017- Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato

possono essere certificate secondo le modalità previste dalle disposizioni regionali. Singolare è il caso della Regione Molise⁶⁷ che ha previsto la possibilità di avviare delle sperimentazioni specifiche per testare la certificazione delle competenze sui percorsi avviati in apprendistato, coinvolgendo una rete di soggetti pubblici e privati, fermo restando la responsabilità pubblica della certificazione delle competenze.

3.2 L'apprendistato di primo livello

In questo paragrafo sono esaminati i dati sulla partecipazione degli apprendisti di primo livello alle attività formative nel biennio 2015-2016. È inoltre descritta l'attività svolta dalle Regioni e Province autonome per adeguare la disciplina regionale alle novità introdotte dalla normativa nazionale, mediante la definizione della regolamentazione di dettaglio dell'apprendistato di primo livello e l'attivazione dell'offerta formativa.

3.2.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione

I dati sulla partecipazione degli apprendisti assunti con contratto di I livello alle attività formative dedicate fanno riferimento a un arco temporale, 2015-2016, caratterizzato, da un lato, dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 e del Decreto Interministeriale sugli "standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato", che hanno ridefinito l'apprendistato di I livello e, dall'altro, dall'avvio della sperimentazione del sistema duale, che ha rafforzato i legami tra i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) di cui al d. lgs. 226/2005 - nelle diverse modalità formative contemplate, e l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. Al fine di fornire un quadro esaustivo in merito all'apprendistato di I livello, i dati descritti fanno riferimento agli apprendisti inseriti in attività formative finanziate sia con i fondi ordinari destinati alla formazione in apprendistato, sia con i fondi stanziati per la sperimentazione del sistema duale.

A distanza di due anni dall'approvazione della riforma, il numero di apprendisti assunti con contratto di apprendistato di I livello nel 2016 è pari a 4.841 unità, con un incremento del 19,8% rispetto all'anno precedente. Ulteriori dati disponibili per il 2017⁶⁸, evidenziano una variazione ancor più consistente. Infatti in questo anno gli apprendisti inseriti in attività formative finalizzate all'acquisizioni di una qualifica o un diploma professionale è pari a 6.682 unità, con una variazione positiva del 38% rispetto all'anno precedente, ovvero oltre 18 punti percentuale rispetto al biennio precedente (cfr. Tabella 1).

⁶⁷ Cfr. DGR n. 255 del 7/07/2017- Regolamentazione in materia di offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81.

⁶⁸ I dati provvisori per il 2017 sono stati forniti dalle Regioni e dalle Province autonome.

Tabella 1 - Assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e Province autonome, per il titolo di qualifica o di un diploma professionale. Valori assoluti. Anni 2015-2016-2017. Variazioni % 2015-2016 e 2016-2017.

Regioni/P.a.	2014	2015	2016	2017*	Var.ne % 2015- 2016	Var.ne % 2016- 2017*
Piemonte	100	80	107	180	33,8	68,2
Lombardia	194	404	1.154	2.577	185,6	123,3
P.a. Bolzano*	3.588	3.450	3.170	3.278	-8,1	3,4
P.a. Trento	-	-	34	60	-	76,5
Veneto	178	86	103	438	19,8	325,2
Friuli V.G.	0	2	19	43	850,0	126,3
Liguria	5	16	17	60	6,3	252,9
Emilia R.	2	1	3	19	200,0	533,3
Marche	1	1	6	14	500,0	133,3
Lazio	-	-	90	nd	-	-100,0
Molise	-	-	-	1	-	-
Puglia**	-	-	138	0	-	-100,0
Calabria	-	-	-	12	-	-
Totale iscritti	4.068	4.040	4.841	6.682	19,8	38,0

*Dati provvisori

** I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il d. lgs. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

I dati sembrano confermare che l'aumento registrato nel 2017 siano da attribuire all'avvio della sperimentazione del sistema duale – a cui hanno aderito tutte le Regioni, ad eccezione delle Province autonome di Trento e Bolzano - che ha coinvolto nei percorsi di qualifica e di diploma 1.438 apprendisti nel 2016, pari a circa il 30% del totale, e 3.306 unità nel 2017, ovvero quasi il 50% di tutti gli apprendisti con contratto di apprendistato I livello in formazione.

Nel 2016 quasi tutte le Amministrazioni con una offerta formativa dedicata all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale hanno registrato variazioni positive. La Lombardia e l'Emilia Romagna hanno triplicato, rispetto al 2015, il numero degli apprendisti coinvolti in formazione; variazioni positive si registrano anche in Piemonte (38%), in Veneto (19,8%) e, in misura più contenuta, in Emilia Romagna (6,3%). Il Friuli Venezia Giulia ha coinvolto 17 apprendisti in più rispetto all'anno precedente e la regione Marche passa da una a sei unità. Lazio e Puglia hanno avviato attività formative per apprendisti con contratto di I livello nel 2016 inserendo dei percorsi rispettivamente 90 e 138 giovani. Solo la P.a. di Bolzano ha evidenziato nel 2016 un decremento pari al 8,1%.

Ancor più significativi gli incrementi nel 2017. Il numero di apprendisti inseriti nei percorsi di qualifica e diploma in Friuli Venezia Giulia e nelle Marche risulta essere più del doppio rispetto all'anno precedente, triplica in Liguria e risulta quattro volte superiore in Veneto. La Provincia autonoma di Trento e la regione Piemonte hanno registrato considerevoli incrementi rispettivamente pari al 76,5 ed al 68,2%, mentre risulta più contenuta la variazione per la Provincia autonoma di Bolzano (3,4%). In Lombardia, invece, sono 2.577 gli apprendisti con contratto di I livello inseriti nei percorsi formativi, ovvero 1.423 unità in più rispetto all'anno precedente; positivi anche gli incrementi in Emilia Romagna dove apprendisti in formazione passano da 3 a 19. Nel 2017 si amplia anche la presenza dell'offerta formativa nelle regioni del sud, dove per la prima volta sono state avviate attività formative per gli apprendisti di I livello in Calabria ed in Molise.

La riforma attuata attraverso il D.Lgs. 81/2015 e l'avvio della sperimentazione del sistema duale nel 2016, sembrano abbiano dato un nuovo impulso all'apprendistato di I livello, tuttavia il fenomeno continua a riguardare prevalentemente le Amministrazioni del Settentrione e in misura molto più contenuta il

territori del Centro e del Sud Italia.

Tabella 2 - Assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di qualifica o diploma professionale. Valori assoluti. Anno 2015-2016

Regioni/P.a.	Qualifica professionale v.a.		Diploma professionale v.a.		Qualifica professionale Composizione %		Diploma professionale Composizione %	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Piemonte	80	50	0	57	4,2	2,5	-	2,0
Lombardia	303	657	101	497	16,0	32,7	4,7	17,6
P.a. Bolzano*	1.403	1.136	2.047	2.034	74,2	56,5	95,3	71,9
P.a. Trento	-	15	-	19	-	0,7	-	0,7
Veneto	86	0	0	103	4,5	0,0	-	3,6
Friuli V.G.	2	4	0	15	0,1	0,2	-	0,5
Liguria	16	7	0	10	0,8	0,3	-	0,4
Emilia R.	1	3	0	0	0,1	0,1	-	0,0
Marche	1	1	0	5	0,1	0,0	-	0,2
Lazio	-	0	-	90	-	0,0	-	3,2
Puglia*	-	138	-	0	-	6,9	-	0,0
Totale iscritti	1.892	2.011	2.148	2.830				

* I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il d. lgs. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

I dati disponibili per le annualità 2015 e 2016 sulla distribuzione degli apprendisti formandi per Regione e tipologia di titolo in esito (cfr. Tabella 2), confermano – rispetto agli anni precedenti - che la distribuzione degli apprendisti in formazione tra le due tipologie di percorsi rimane pressoché invariata: il 41,5% dei giovani coinvolti, infatti, frequenta percorsi formativi che conducono all’acquisizione di una qualifica professionale, mentre il restante 58,5% è impegnato in percorsi per il conseguimento del diploma professionale. La quasi totalità degli apprendisti si distribuisce tra la regione Lombardia e la Provincia autonoma di Bolzano, seppure con pesi differenti tra le due annualità, mentre rimangono residuali, seppur con andamento positivo nel biennio 2015-2016, le quote relative alle altre Amministrazioni.

Nel 2015 sul totale degli apprendisti con contratto di apprendistato per l’acquisizione di una qualifica professionale, circa i due terzi è stato formato nella Provincia autonoma di Bolzano, il 16% in Lombardia mentre le quote in Piemonte e Veneto si attestano intorno al 4%. Nel medesimo anno, gli apprendisti inseriti in percorsi formativi per il diploma professionale sono concentrati esclusivamente nella Provincia autonoma di Bolzano, 95,3%, e per la restante quota in Lombardia (4.7%). La distribuzione sul territorio nazionale si diversifica nel 2016. Difatti, in tale anno, la Lombardia raddoppia il numero dei formandi per la qualifica professionale portandosi al 32% sul totale nazionale riducendo, di conseguenza, la percentuale degli apprendisti della Provincia autonoma di Bolzano (56,5%); la restante quota si distribuisce, con valori di gran lunga inferiori, tra gli altri territori. Rispetto allo scenario delineato nel 2015, alcuni cambiamenti emergono anche in merito alla distribuzione degli apprendisti inseriti nei percorsi di diploma professionale. Infatti, se gli apprendisti inseriti nei percorsi per conseguire il diploma di “Tecnico” erano presenti solo in Lombardia e nella Provincia autonoma di Bolzano, nel 2016 vengono avviate, per la prima volta, attività formative per il diploma professionale anche in altri territori: il Veneto ed il Lazio hanno coinvolto in attività formative dedicate rispettivamente 103 e 90 apprendisti, pari a circa il 3% del totale dei partecipanti, mentre il Piemonte accoglie 57 unità (2%). In Lombardia il numero dei partecipanti a percorsi di diploma raggiunge il 17,4%, mentre nella Provincia autonoma di Bolzano scende al 71,9%.

Analizzando la distribuzione degli apprendisti per annualità formativa, emerge che oltre la metà del totale degli apprendisti in formazione (1.043 unità, 51,9%) è iscritto al III anno dei percorsi per l’acquisizione della qualifica professionale, un apprendista su cinque, invece, frequenta il secondo anno, il restante 27% circa è iscritto al I anno (cfr. Tabella 3). Sul totale degli apprendisti iscritti ai percorsi per l’acquisizione del

diploma professionale, il 44,4% è iscritto al percorso annuale di IV anno, la restante quota si riferisce alla Provincia autonoma di Bolzano, che prevede corsi di durata quadriennale.

Tabella 3 - Distribuzione per annualità di formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello. Anno 2016, valori assoluti

Regioni/P.a.	Qualifica professionale				Diploma professionale					Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Tot	I anno	II anno	III anno	IV anno	Tot	
Piemonte	18	20	12	50	-	-	-	57	57	107
Lombardia	0	0	657	657	-	-	-	497	497	1.154
P.a. Bolzano	387	385	364	1.136	576	518	480	460	2.034	3.170
P.a. Trento	10	3	2	15	-	-	-	19	19	34
Veneto	0	0	0	0	-	-	-	103	103	103
Friuli V.G.	0	0	4	4	-	-	-	15	15	19
Liguria	1	2	4	7	-	-	-	10	10	17
Emilia R.	0	3	0	3	-	-	-	0	0	3
Marche	1	0	0	1	-	-	-	5	5	6
Lazio	0	0	0	0	-	-	-	90	90	90
Puglia**	138	0	0	138	-	-	-	0	0	138
Totale iscritti	555	413	1.043	2.011	576	518	480	1.256	2.830	4.841
Piemonte	0	0	10	10	-	-	-	52	52	62
Lombardia	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
P.a. Bolzano	348	347	338	1.033	510	464	449	428	1.851	2.884
P.a. Trento	8	1	2	11	-	-	-	18	18	29
Veneto	0	0	0	0	-	-	-	94	94	94
Friuli V.G.	0	0	1	1	-	-	-	0	0	1
Liguria	0	0	2	2	-	-	-	1	1	3
Emilia R.	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Marche	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Lazio	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Puglia	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Totale "terminati"	356	348	353	1.057	510	464	449	593	2.016	3.073

*Nella P.a. di Bolzano e nelle Regioni che hanno attuato l'apprendistato di I livello nell'ambito della sperimentazione del sistema duale il numero degli apprendisti iscritti e che hanno terminato il percorso si riferisce ai gruppi classe dell'anno formativo.

** I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il d. lgs. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Il tasso di completamento annuo, calcolato rapportando il numero di apprendisti che ha concluso l'annualità formativa nel 2016, al netto degli abbandoni, sul numero degli iscritti nello stesso anno è pari, nei territori considerati, al 52,8% per i percorsi di qualifica, all'incirca 30 punti percentuale in meno rispetto all'anno precedente. Tuttavia è necessario considerare che la formazione realizzata nell'ambito della sperimentazione del sistema duale segue l'anno formativo, pertanto i corsi terminano nell'anno solare successivo.

I livelli di performance più elevati si registrano nella P.a. di Bolzano, dove i valori si attestano all'90,9%, e nella Provincia autonoma di Trento, dove tutti i formandi hanno portato a termine il percorso formativo. Per i percorsi di diploma il tasso di completamento complessivo è pari al 71,7%.

I dati forniti dalle Regioni e dalle P.a. per il 2016, inoltre, consentono di misurare il tasso di successo formativo, inteso come rapporto tra gli apprendisti che hanno conseguito il titolo di studio e quelli che hanno terminato il percorso formativo al III anno per la qualifica, o al IV anno per il diploma (cfr. tabella 4). I dati disponibili, seppur siano riferiti solo ad alcuni territori, evidenziano che la totalità degli allievi che conclude il percorso formativo ottiene il titolo professionale.

Tabella 4 - Distribuzione degli apprendisti qualificati e diplomati. Valori assoluti e %. Anno 2016

Regioni/ P.a.	III anno	Qualificati	Successo form. %	IV anno	Diplomati	Successo form. %
Piemonte	10	10	100,0	0	0	0,0
Lombardia	nd	nd	nd	nd	nd	nd
P.a. Bolzano	342	358	104,7	440	567	128,9
Friuli V.G.	4	4	100,0	15	15	100,0
Liguria	2	0	0,0	0	0	nd
Emilia R.	1	1	100,0	0	0	0
Totale	359	373	103,9	473	582	127,6

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

3.2.2 Gli apprendisti minori

Nell'ambito dell'analisi dell'apprendistato di primo livello, particolare importanza assume l'analisi relativa agli andamenti occupazionali ed ai livelli di partecipazione alla formazione degli apprendisti minori.

Gli apprendisti minori iscritti ai percorsi formativi nel 2016 sono 2.010, il 9,3% in più rispetto all'anno precedente. Analogamente a quanto descritto in merito agli andamenti dell'apprendistato di I livello nel suo complesso (cfr. paragrafo 1.1.1), il lancio della sperimentazione del sistema duale, avviata dal mese di gennaio 2016, ha stimolato il ricorso a questa tipologia contrattuale. Nel 2017, infatti, il numero dei minorenni in formazione sale a 2.930, con un incremento del 32,6% rispetto al 2016 (cfr. Tabella 5).

Tabella 5 – Minori assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e Province autonome, per il titolo di qualifica o di un diploma professionale. Valori assoluti. Anni 2015-2016-2017. Variazioni % 2015-2016 e 2016-2017.

Regioni/P.a.	2015	2016	2017*	Var.ne % 2015- 2016	Var.ne % 2016- 2017*
Piemonte	74	70	92	-5,4	31,4
Lombardia	194	617	1.136	218,0	84,1
P.a. Bolzano*	1.716	1.416	1.443	-17,5	1,9
P.a. Trento	0	15	17	-	13,3
Veneto	19	47	204	147,0	334,0
Friuli V.G.	2	6	11	200,0	83,3
Liguria	16	12	3	-25,0	-75,0
Emilia R.	0	2	9	-	350,0
Marche	1	6	13	500,0	116,7
Lazio	-	2	nd	-	-
Molise	-	-	0	-	-
Puglia**	-	17	0	-	-100,0
Calabria	-	0	2	-	-
Totale iscritti	2.022	2.210	2.930	9,3	32,6

*Dati provvisori

** I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il d. lgs. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Nel biennio 2015/2016 variazioni positive si registrano in quasi tutti i territori. Le regioni Lombardia e Veneto triplicano il numero degli apprendisti minori inseriti nei percorsi formativi; in Veneto gli apprendisti under 18 in formazione è più che raddoppiato, mentre nelle Marche salgono a 6 gli apprendisti coinvolti nelle attività corsuali dedicate. Decrementi si registrano in Emilia Romagna (-25%),

nella Provincia autonoma di Bolzano (-17,5%) ed, in misura più contenuta, in Piemonte (-5,4). Nel 2017 è la Lombardia a registrare l'incremento maggiore con l'84,1% di minorenni in più rispetto all'anno precedente, seguita dal Friuli Venezia Giulia con l'83,3% e dal Piemonte con il 31,4%. In Veneto ed in Emilia Romagna il numero degli apprendisti minori in formazione è più che quadruplicato, mentre raddoppia nelle Marche. La Liguria, diversamente, registra un decremento pari al 75%.

Il significativo incremento di apprendisti minorenni in regione Lombardia, nel 2016, ha mutato la distribuzione territoriale dei formandi sul territorio nazionale. Difatti, seppure la quota maggiore continua ad essere appannaggio della Provincia autonoma di Bolzano, il peso sul totale nazionale decresce dall'84,9% al 64,1%, differenza che viene recuperata dalla regione Lombardia che passa dal 9,6% al 27,9% (cfr. Tabella 6). Tuttavia, analizzando la distribuzione degli apprendisti per titolo professionale in esito lo scenario cambia. Se nel 2015 i due terzi degli apprendisti minori frequentati percorsi di qualifica professionale era concentrato nella Provincia autonoma di Bolzano, nel 2016 tale quota scende al di sotto del 50%, mentre la Lombardia accoglie oltre la metà del totale nazionale degli apprendisti minorenni (58,4%), coinvolgendo 480 apprendisti in più rispetto all'anno precedente. Per il titolo di diploma professionale, è sempre la Provincia autonoma di Bolzano ad accoglierne di più sebbene con un peso leggermente inferiore rispetto all'anno precedente: 94,2% nel 2015 rispetto al 91,3% del 2016. In questo caso, però, è la regione Veneto a registrare il maggior incremento, inserendo nel 2016 47 giovani apprendisti, ovvero il 4,6% del totale nazionale.

Tabella 6 – Minori assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di qualifica o diploma professionale e tipologia di finanziamento. Valori assoluti. Anno 2015-2017*

Regioni/P.a.	Qualifica professionale v.a.		Diploma professionale v.a.		Qualifica professionale Composizione %		Diploma professionale Composizione %	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Piemonte	74	48	0	22	7,1	4,5	-	2,1
Lombardia	137	617	57	0	13,1	58,4	5,8	0,0
P.a. Bolzano*	797	478	919	938	76,2	45,2	94,2	91,3
P.a. Trento	-	9	-	6	-	0,9	-	0,6
Veneto	19	0	0	47	1,8	0,0	-	4,6
Friuli V.G.	2	4	0	2	0,2	0,4	-	0,2
Liguria	16	7	0	5	1,5	0,7	-	0,5
Emilia R.	0	2	0	0	0,0	0,2	-	0,0
Toscana	-	0	-	0	-	0,0	-	0,0
Marche	1	1	0	5	0,1	0,1	-	0,5
Lazio	-	0	-	2	-	0,0	-	0,2
Puglia	-	17	-	0	-	0,0	-	0,0
Totale iscritti	1.046	1.183	976	1.027		0,0		

*Dati provvisori.

** I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il d. lgs. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

La distribuzione degli apprendisti per annualità, vede il maggior numeri di apprendisti minori concentrati nella III annualità formativa della qualifica professionale, 1.183 unità pari al 57,8%, un apprendista su quattro frequenta il primo anno, mentre il restante 16,6% è inserito al secondo anno del percorso (cfr. tabella 7).

Nell'annualità 2016, tuttavia, si registra, in tutte le Amministrazioni in cui è presente una offerta formativa dedicata agli apprendisti minori, un decremento delle iscrizioni per la prima e la seconda annualità dei percorsi triennali di qualifica professionale, pari rispettivamente al 50 % ed al 37,2%. Diversamente per il terzo anno si evidenzia un significativo incremento degli iscritti che raggiunge 684 unità, ovvero 556 apprendisti minori in più rispetto all'anno precedente. E' plausibile che tale incremento sia imputabile alla

sperimentazione del sistema duale, che prevede per le prime annualità la frequenza dei percorsi di Istruzione e Formazione professionale in forma ordinaria o in modalità di impresa formativa simulata, in considerazione del limite di età fissato dalla normativa nazionale per l'ingresso nel mercato del lavoro, per poi proseguire il percorso formativo ricorrendo ad un contratto di apprendistato.

Tabella 7 - Distribuzione per annualità di formazione degli apprendisti minori in formazione ex art. 3 D.Lgs. n. 167/2011. Valori assoluti. Anno 2016

Regioni/P.a.	Apprendisti minori									Totale
	Qualifica professionale				Diploma professionale					
	I anno	II anno	III anno	Tot	I anno	II anno	III anno	IV anno	Tot	
Piemonte	18	20	10	48	-	-	-	22	22	70
Lombardia	0	0	617	617	-	-	-	0	0	617
P.a. Bolzano	260	171	47	478	491	316	130	1	938	1.416
P.a. Trento	6	1	2	9	-	-	-	6	6	15
Veneto	0	0	0	0	-	-	-	47	47	47
Friuli V.G.	0	0	4	4	-	-	-	2	2	6
Liguria	1	2	4	7	-	-	-	5	5	12
Emilia Romagna	0	2	0	2	-	-	-	0	0	2
Toscana	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Marche	1	0	0	1	-	-	-	5	5	6
Lazio	0	0	0	0	-	-	-	2	2	2
Puglia**	17	0	0	17	-	-	-	0	0	17
Totale iscritti	303	196	684	1.183	491	316	130	90	1.027	2.210
Piemonte	0	0	8	8	-	-	-	20	20	28
Lombardia	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
P.a. Bolzano	234	154	44	432	434	284	122	1	841	1.273
P.a. Trento	5	0	2	7	-	-	-	6	6	13
Veneto	0	0	0	0	-	-	-	47	47	47
Friuli V.G.	0	0	1	1	-	-	-	0	0	1
Liguria	0	0	2	2	-	-	-	1	1	3
Emilia Romagna	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Toscana	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Marche	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Lazio	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Puglia	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Totale "terminati"	239	154	57	450	434	284	122	75	915	1.365

* Nella P.a. di Bolzano e nelle Regioni che hanno attuato l'apprendistato di I livello nell'ambito della sperimentazione del sistema duale il numero degli apprendisti iscritti e che hanno terminato il percorso si riferisce ai gruppi classe dell'anno formativo.

** I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il d. lgs. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Il tasso di completamento generale, calcolato rapportando il numero degli apprendisti minorenni che hanno concluso l'annualità formativa nel 2016 - al netto degli abbandoni - sul numero degli iscritti nello stesso anno di corso, è pari all'62%, oltre venti punti percentuale in meno rispetto all'anno precedente. Tuttavia è necessario considerare che la formazione realizzata nell'ambito della sperimentazione del sistema duale segue l'anno formativo, pertanto i corsi terminano nell'anno solare successivo. Significativi livelli di performance si registrano nella P.a. di Trento e nel Veneto, dove tutti gli apprendisti hanno concluso il percorso e nella P.a. di Bolzano, dove oltre il 90% degli apprendisti iscritti, sia ai percorsi di qualifica che di diploma, ha portato a termine le attività cursuali previste per ciascuna annualità.

3.2.3 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

Il quadro regolamentare dell'apprendistato di I livello è costituito dalle disposizioni contenute nell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 e da quelle contemplate nel Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015⁶⁹ - "standard formativi ed i criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato". Il combinato disposto delle due fonti normative disciplina i diversi aspetti dell'apprendistato di I livello.

Sono cinque le tipologie di titoli del sistema d'istruzione e formazione professionale conseguibili in esercizio di apprendistato: la qualifica e il diploma professionale del sistema di leFP (d. lgs. 226/2015); il diploma d'istruzione secondaria superiore; il certificato di specializzazione tecnica superiore; e l'anno integrativo per l'acquisizione del diploma del II ciclo⁷⁰. Viene stabilita la durata del contratto di apprendistato e i limiti dell'articolazione della formazione interna ed esterna all'azienda per ogni tipologia di percorso. Si prevede la presenza del tutor formativo e del tutor aziendale e se ne stabiliscono le funzioni. Vengono, inoltre, fissati i criteri generali entro cui deve essere effettuata la valutazione e la certificazione delle competenze. Sono individuati i soggetti che provvedono alla gestione dell'attività formativa esterna all'azienda - per i diversi percorsi previsti nell'apprendistato di I livello, ed i requisiti, in termini di capacità strutturali, tecniche e formative, necessari alle imprese per erogare la formazione interna. E', infine, previsto il totale esonero dall'obbligo retributivo per le ore in cui l'apprendista è impegnato nella formazione esterna ed una sostanziale riduzione della retribuzione spettante durante la formazione interna.

All'interno della cornice normativa fissata a livello nazionale le Regioni e le Province autonome operano per accogliere nei propri sistemi la disciplina dell'apprendistato di I livello, definendo la regolamentazione di dettaglio e rendendo operativa l'offerta formativa dedicata, attraverso l'emanazione di avvisi o bandi.

A distanza di oltre due anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, più della metà delle Amministrazioni ha emanato specifiche deliberazioni o ha modificato leggi precedenti al fine di accogliere le nuove disposizioni nazionali (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Abruzzo, Basilicata e Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano). Tuttavia, altre Amministrazioni (Liguria, Puglia e Calabria), hanno predisposto una offerta formativa destinata ad apprendisti assunti con contratto di I livello, anche nell'ambito della sperimentazione del sistema duale, in base a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 47 del d.lgs. 81/2015.

L'analisi degli atti di recepimento approvati dalle Regioni al 31 dicembre 2017 evidenzia una certa omogeneità dei contenuti delle regolamentazioni territoriali dell'apprendistato di primo livello, probabilmente imputabile alla presenza di una puntuale ed organica disciplina a livello nazionale, di fatto precedentemente concordata dalle Amministrazioni in sede di Conferenza Stato/Regioni.

La Provincia autonoma di Trento, successivamente al recepimento delle disposizioni nazionali in materia di apprendistato di I livello ed alla sottoscrizione di un Accordo con le Parti sociali ai fini della piena attuazione e della promozione dell'apprendistato, nel mese di settembre 2017 ha approvato l'aggiornamento del Programma triennale della formazione professionale (DGP n. 1431 del 8 settembre 2017), che contempla anche i percorsi in esercizio di apprendistato, e le relative modalità di finanziamento delle attività formative (DGP n. 1432 del 8 settembre 2017).

La Regione Abruzzo ha approvato, con D.G.R. n. 867 in data 20 dicembre 2016, le "Linee Guida per la

⁶⁹ Il Decreto Interministeriale è stato approvato, in sede di Conferenza unificata Stato/Regioni, il 12 ottobre 2015 e pubblicato nel mese di dicembre dello stesso anno.

⁷⁰ Questa tipologia di percorso è inserita tra i percorsi d'istruzione e formazione professionale ed è finalizzata a far acquisire, previa frequenza di un corso annuale, un titolo d'istruzione secondaria superiore ai giovani che hanno acquisito il diploma professionale di tecnico nei percorsi di leFP; la relativa regolamentazione è rimessa alle singole Amministrazioni regionali (cfr. D.Lgs. n. 226/2005 art. 15 e Capo III del Decreto Ministeriale 18 gennaio 2011, n. 4).

definizione degli standard formativi dei percorsi di apprendistato”, recependo il disposto del D.Lgs. n. 81/2015. Il Decreto stanziava un finanziamento specifico per le “azioni di sistema e di accompagnamento per l’incentivazione e la valorizzazione delle attività aggiuntive, strumentali e complementari richieste da un percorso formativo in apprendistato di primo livello rispetto a quello ordinario”.

La Regione Marche, ha adeguato la propria normativa a quella nazionale nel mese di maggio 2016, a settembre del medesimo anno ha definito in dettaglio gli standard formativi dell’apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore (D.G.R. n. 1045 del 19 settembre 2016).

La regione Piemonte ha recepito il nuovo quadro normativo in materia di apprendistato con DGR n. 26-2946 del 22 febbraio 2016 e con successivi provvedimenti ha approvato le specifiche modalità di attuazione. Nel mese di febbraio del 2017 l’Amministrazione ha emanato l’Atto di indirizzo per la sperimentazione, nel periodo 2017-2019, dei percorsi di formazione per il conseguimento del Diploma di scuola secondaria superiore (DGR n. 17-4657 del 13/02/2017), e nel mese successivo ha emanato il relativo Avviso pubblico (Determinazione n. 161 del 06/03/2017). L’elenco delle istituzioni scolastiche ammesse all’offerta formativa pubblica è stato pubblicato nel mese di maggio. La Regione Piemonte ha inoltre emanato l’Avviso pubblico (Determinazione n. 200 del 21/03/2017) per la definizione dell’offerta formativa dedicata al Sistema di Istruzione e formazione Tecnica Superiore per il triennio 2016-2019, le cui Linee guida erano state approvate con DGR n. 16-3200 del 26 febbraio 2016. I percorsi per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale sono stati avviati a partire dall’anno 2016 nell’ambito della sperimentazione del sistema duale.

La Lombardia, dopo aver recepito nel mese di dicembre 2015 le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 e aver garantito la continuità dell’attività formativa dedicata agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato, nel corso del 2016 ha, dapprima, provveduto all’approvazione di un “sistema di interventi per il rafforzamento del sistema duale e programmazione degli interventi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) per l’anno scolastico e formativo 2016/2017 (DGR n. 4872 del 29 febbraio 2016) e, successivamente, ha emanato il relativo Avviso pubblico (DD n. 7326 del 26/07/2016). A seguito della sottoscrizione dell’Accordo con il Ministero del Lavoro, che la Regione ha recepito con DD n. 4700 del 29 dicembre 2016, l’attuazione e la gestione dell’offerta formativa dedicata ai giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello è diventata parte integrante della più ampia iniziativa relativa alla sperimentazione di “Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell’interno dell’istruzione e della formazione professionale”. Per l’anno formativo 2017/2018, quindi, la Lombardia ha approvato la nuova “Programmazione del sistema unitario lombardo di Istruzione, Formazione e Lavoro” (DGR n. 6426 del 3 aprile 2017) e con DD n. 9883 del 8 agosto 2017 ha pubblicato l’Avviso pubblico per la definizione un’offerta formativa per gli apprendisti assunti con contratto di I livello.

Con D.G.R. n. 1050 del 29 giugno 2016, il Veneto ha adeguato la propria normativa al nuovo quadro regolamentare e, nell’ambito della sperimentazione duale, ha avviato percorsi formativi, per le annualità formative 2016/2017 e 2017/2018, per apprendisti con contratto di apprendistato di I livello.

L’offerta formativa della Regione Friuli Venezia Giulia, che ha recepito le nuove disposizioni nazionali con D.G.R. n. 598 del 8 aprile 2016 (Linee Guida per la disciplina degli standard e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi, relativi all’art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015), è regolamentata nell’ambito della sperimentazione duale. Nel corso del 2017 la Regione ha approvato le “Norme in materia di formazione e orientamento nell’ambito dell’apprendimento permanente” (Legge regionale n. 27 del 21 luglio 2017) e la “Linee guida per la realizzazione dei percorsi di leFP” (DGR n. 1553 del 22 agosto 2017).

La Provincia autonoma di Bolzano, ha recepito le nuove disposizioni nel mese di aprile 2016, modificando, con Legge Provinciale, la precedente regolamentazione e dando continuità all’ordinaria e consolidata attività formativa per l’apprendistato di primo livello. L’Amministrazione Provinciale, inoltre, ha disciplinato (Decreto Presidente della Provincia n. n. 14 del 12 aprile 2017) i requisiti e la procedura per l’accesso ai percorsi formativi finalizzati all’acquisizione del diploma di maturità professionale, in esercizio di apprendistato. Prosegue, inoltre, nel territorio provinciale, la realizzazione, congiuntamente ai partner firmatari, delle misure definite nel Patto per l’Apprendistato, previste nel periodo 2015-2018. Il Patto

prevede il sostegno all'inserimento lavorativo dei giovani, il supporto alle imprese che accolgono apprendisti, l'attività d'informazione sui vantaggi per i giovani della formazione duale e la promozione della qualità della formazione in apprendistato.

La gestione dell'offerta formativa per l'apprendistato di I livello in Liguria è affidata ad ALFA (Agenzia per il lavoro, la formazione e l'accreditamento). L'Amministrazione con DGR n. 728 del 29 luglio 2018 ha approvato il progetto sperimentale finalizzato all'implementazione del sistema duale, per la cui attuazione ALFA ha emanato i relativi avvisi pubblici, volto alla definizione di una offerta formativa dedicata ad apprendisti con contratto di apprendistato di I livello, relativi alle annualità formative 2016/2017 (Ordinanza n. 959 del 6 ottobre 2016) e 2017/2018 (Ordinanza n. 347 del 14 luglio 2017).

Le disposizioni nazionali in materia di apprendistato sono state recepite in Emilia Romagna con D.G.R. n. 963 del 21 giugno 2016 e nel medesimo anno sono stati emanati gli "inviti a presentare candidature" per la costituzione di una offerta formativa rivolta a giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello (D.G.R. n. 1979 del 21 novembre 2016). Nell'anno successivo la Regione ha approvato, per l'anno formativo 2017/2018, il catalogo dell'offerta formativa relativa all'acquisizione della qualifica (Determinazione n. 7060 del 15 maggio 2017) e del diploma professionale (DGR n. 295 del 20 marzo 2017), nonché del certificato di specializzazione tecnica superiore in esercizio di apprendistato (DGR n. 294 del 20 marzo 2017). L'Emilia Romagna, inoltre, ha regolamentato le modalità di finanziamento delle attività formative attraverso l'erogazione di voucher.

Con DGR 1408 del 27 dicembre 2016 la regione Toscana ha approvato le "Modalità operative per la realizzazione dei percorsi in apprendistato nel Sistema Duale di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81" e con DGR n. 895 del 7 agosto 2017 ha definito gli "Indirizzi per l'attuazione di azioni finalizzate a favorire l'attivazione di contratti di apprendistato nel sistema duale", per la cui attuazione sono stati emanati due avvisi pubblici. Il primo è volto a promuovere e diffondere il contratto di apprendistato duale attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione all'interno delle reti costituite dai Poli Tecnico Professionali; il secondo è finalizzato a favorire il successo formativo degli apprendisti con interventi che supportino il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa.

La Regione **Lazio** ha recepito la normativa nazionale con Regolamento regionale n. 7 del 29 marzo 2017; tuttavia, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa per la realizzazione della sperimentale del Sistema duale, ha adottato atti volti all'attuazione del progetto. Con DGR n. 231 del 10 maggio 2016 l'Amministrazione ha adottato le Linee Guida per "Azione di sperimentazione del Sistema Duale nella Regione Lazio" e con successivi atti ha emanato Avvisi pubblici per la definizione di una offerta formativa dedicata, per l'annualità 2016 (DD G6261 del 1 giugno 2016) e 2017 (DD G4787 del 21 giugno 2017).

La regione Calabria ha emanato l'Avviso pubblico per la definizione di una offerta formativa per i percorsi triennali di qualifica professionale nell'ambito della sperimentazione del sistema duale (Decreto dirigenziale n. 16494 del 21 dicembre 2016); le proposte sono state approvate nel mese di febbraio dell'anno successivo (Decreto Dirigenziale n. 2035 del 27 febbraio 2017).

La regione Puglia, nell'ambito della sperimentazione del sistema duale, ha emanato l'avviso pubblico per i percorsi formativi sperimentali per l'acquisizione del Diploma Professionale, per i quali è contemplato anche il ricorso al contratto di apprendistato di I livello.

La regione Sicilia, in seguito al recepimento delle disposizioni nazionali (Deliberazione n. 213 del 17 giugno 2016), ha emanato l'avviso pubblico "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito d'Istruzione e Formazione professionale (IeFP) attraverso lo strumento dell'apprendistato di I livello" (DDG n. 3730 del 30 maggio 2017)

Al 31 dicembre 2017 sono quattro le Regioni (Valle d'Aosta, Umbria, Campania e Sardegna), che non hanno adottato con proprio atto le disposizioni contenute nell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, né hanno avviato attività formative nell'ambito della sperimentazione duale.

3.3 L'apprendistato di alta formazione e ricerca

Questo paragrafo esamina i dati sulla partecipazione degli apprendisti assunti con contratto di terzo livello⁷¹ alle attività formative programmate dalle Regioni e Province autonome per gli anni 2016-2017. Sono inoltre analizzati i provvedimenti emanati da queste amministrazioni per l'implementazione della propria disciplina in attuazione della riforma dell'apprendistato intervenuta nel 2015 con il D.Lgs. n. 81/2015 e il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015⁷². Si tratta di un processo che le amministrazioni regionali e provinciali hanno avviato nel corso del 2016 - ad eccezione della Lombardia, che ha disciplinato l'apprendistato di alta formazione e ricerca alla fine del 2015 - ed è proseguito, in alcuni territori, nel 2017.

3.3.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione

Dai dati forniti dalle Regioni e P.a., si osserva che dal 2016 al 2017 il numero complessivo di apprendisti in formazione da 700⁷³ scende a 518, con una contrazione del 26% (cfr. tabella 1). Tale numero continua ad essere molto esiguo rispetto a quello rilevato per le altre due tipologie di apprendistato, rappresentando nel 2016 appena lo 0,5% del totale complessivo degli apprendisti inseriti nelle attività formative (cfr. par. 2.1).

Tabella 1 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, iscritti ai percorsi formativi nel periodo 2016-2017, per Regione/P.a. - Valori assoluti, composizione % e variazione percentuale.

Regioni/ P.a.	2016	2017*	2016	2017	2017
	v.a	v.a	Compos. %	Compos. %	Variaz. %
Piemonte	247	273	35,3	52,7	10,5
Valle d'Aosta	0	2	0,0	0,4	-
Lombardia	225	180	32,1	34,7	-20,0
P.a. Bolzano	15	9	2,1	1,7	-40,0
Friuli Venezia Giulia	4	6	0,6	1,2	50,0
Liguria	1	1	0,1	0,2	0,0
Emilia Romagna	48	18	6,9	3,5	-62,5
Toscana	144	0	20,6	0,0	-100,0
Marche	9	29	1,3	5,6	222,2
Puglia	7	0	1,0	0,0	-100,0
Totale	700	518	100,0	100,0	-26,0

* Dati provvisori.

Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

L'analisi a livello regionale degli apprendisti partecipanti ai percorsi in apprendistato di terzo livello nel 2017, conferma come la diffusione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca continui a rimanere circoscritta ad alcuni territori, in particolare alla Lombardia e al Piemonte, che insieme rappresentano, nel

⁷¹ Secondo la nuova normativa del 2015, esso si rivolge ai giovani interessati a sviluppare un alto livello di specializzazione tecnico-professionale attraverso i percorsi ITS, ai diplomati della scuola superiore che desiderano proseguire gli studi con i percorsi di laurea, ai laureati che vogliono conseguire ulteriori titoli (ad es. master, dottorato), ai dottori di ricerca interessati a continuare a lavorare nell'ambito della ricerca, ai giovani inseriti in un percorso di accesso alle Professioni Ordinarie o iscritti AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica) e ai giovani che desiderano sviluppare particolari attività di ricerca aziendale.

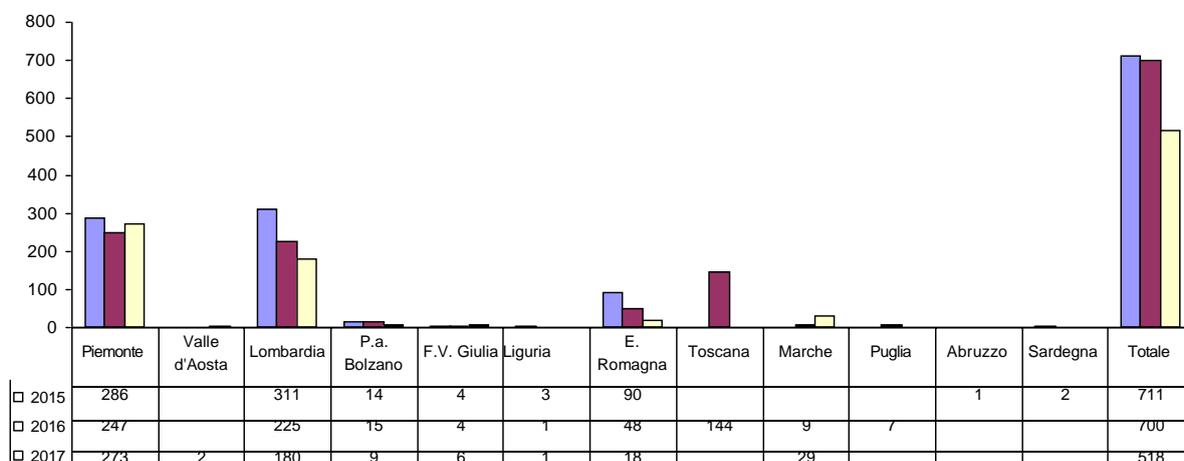
⁷² Il Decreto riguarda la "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81".

⁷³ Se si considera il tasso di copertura (percentuale di iscritti alle attività formative sul totale degli occupati), si osserva nel 2016 che i 700 apprendisti in formazione rappresentano circa il 67% del totale degli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato di terzo livello, pari a 1.044 giovani (dato Inps 2016). Nel 2017, invece, i 518 apprendisti in formazione costituiscono circa il 52% su 981 apprendisti occupati con questo tipo di contratto (dato Inps 2017, provvisorio).

2016, il 67,4% del totale degli apprendisti iscritti ai percorsi formativi, e nel 2017 l'87,4%. Nello specifico, nel 2017, il Piemonte, con un aumento del numero degli apprendisti del 10,5% rispetto all'anno precedente, dunque in controtendenza con l'andamento del dato nazionale, giunge a rappresentare poco più della metà del totale, mentre la Lombardia, con una contrazione di tale numero del 20%, continua a costituire circa un terzo del totale degli apprendisti in formazione. Anche in Toscana si osserva, nel 2016, un numero significativo di apprendisti in formazione, pari al 20% del totale, ma nel 2017 tale numero si riduce del 100%. L'Emilia Romagna, invece, ha dimezzato il numero di apprendisti in formazione, mostrando un'incidenza sul totale che dal 6,9% scende al 3,5%. All'opposto, le Marche registrano la variazione positiva più elevata, giungendo a rappresentare nel 2017 il 5,6% del totale degli apprendisti iscritti. In valori assoluti, si passa da 9 a 29 apprendisti in formazione.

Se si considera anche il 2015, si osserva che solo in dodici territori sono stati programmati o attivati percorsi formativi in apprendistato di terzo livello nell'ambito dell'offerta formativa pubblica (cfr. figura 1).

Figura 1 - Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi nel periodo 2015-2017, per Regione/Province autonome. Valori assoluti



Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

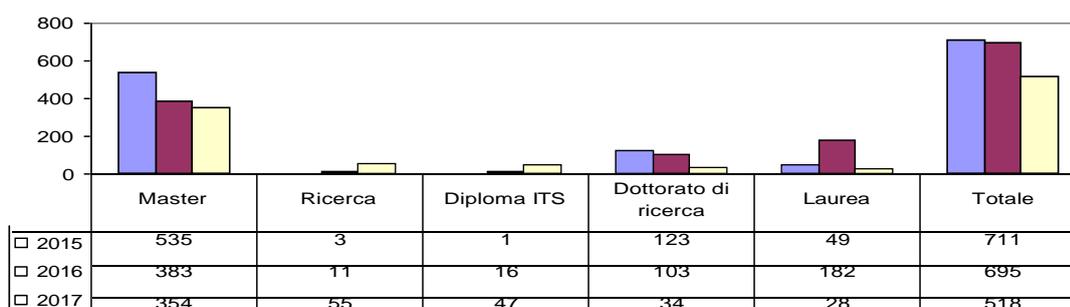
Nell'analizzare questi dati, è opportuno considerare che il complesso processo di attuazione della nuova normativa sull'apprendistato potrebbe aver rallentato l'avvio di nuovi percorsi, in particolare nelle realtà territoriali del Centro e del Mezzogiorno. Inoltre, i dati in esame non tengono conto delle attività formative per gli apprendisti di terzo livello erogate al di fuori delle regolamentazioni regionali. Come è noto, la normativa nazionale sull'apprendistato, sia quella vigente che la precedente, ha inteso favorire l'attivazione dell'apprendistato di terzo livello anche in mancanza delle regolamentazioni regionali. A questo scopo, il D.Lgs. n. 167/2011 stabiliva che, in assenza della disciplina regionale, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca fosse rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca; mentre, in base alla normativa vigente (D.Lgs. n. 185/2016 che modifica l'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015), in mancanza della regolamentazione regionale, si deve fare riferimento alla disciplina di cui al Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015. Pertanto, possono essere attivati sul territorio nazionale dei percorsi di apprendistato di terzo livello che non sono rilevati dalle Regioni. Da quanto emerge da un'indagine svolta dall'Osservatorio Università-Imprese della Fondazione CRUI⁷⁴, nelle

⁷⁴ Osservatorio della Fondazione CRUI per il dialogo e la cooperazione tra università e imprese, Report 2016. Nel Report, per quanto riguarda l'utilizzo dell'apprendistato di terzo livello emergono difficoltà legate alla scarsa informazione e alla frammentazione del quadro normativo, di tipo burocratico, ma anche gestionale e relazionale. Emerge il bisogno di condividere le buone pratiche in materia e sviluppare un dialogo funzionale e strutturale tra tutti i soggetti coinvolti. Il

annualità 2014/15 e 2015/16, le Università, per progettare e realizzare percorsi di formazione in apprendistato di terzo livello, hanno fatto riferimento nel 49% dei casi alle discipline regionali, mentre nel 29% dei casi hanno stipulato apposite convenzioni. Inoltre, mentre per il 71% delle Università i finanziamenti per l'attivazione dall'apprendistato di terzo livello sono previsti dalle Regioni, nel 7% delle Università i contributi derivano dal Progetto Garanzia Giovani, di Anpal Servizi, anche attraverso il Progetto FixO - Formazione e Innovazione per l'Occupazione. Quest'ultimo programma ha tra le sue finalità quella di incentivare l'adozione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca per l'inserimento lavorativo di diplomati e laureati, mettendo a disposizione delle imprese specifici contributi che vanno da un minimo di 4 mila euro per ogni assunzione part-time per almeno 24 ore settimanali ad un massimo di 6 mila euro per ogni assunzione a tempo pieno.

Per quanto riguarda le tipologie di percorso in apprendistato di terzo livello, avviate nell'ambito dell'offerta formativa pubblica, il master conserva il primato di tipologia più utilizzata, anche se il numero degli apprendisti iscritti tende a diminuire. Infatti, nel 2016, tal numero scende a 383, con una contrazione del 28,4% rispetto all'anno precedente, e nel 2017 si riduce del 7,6%, giungendo a 354. Il numero degli apprendisti che frequentano in apprendistato percorsi volti al conseguimento della laurea e del dottorato di ricerca risulta essere notevolmente più basso, principalmente nel 2017 (cfr. figura 2), con variazioni percentuali negative (in particolare la laurea) superiori a quelle registrate per il master.

Figura 2 - Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi nel periodo 2015-2017, per tipologia di percorso. Valori assoluti



NB. Ai fini della comparabilità dei dati disaggregati per percorsi, per il 2016 non sono stati conteggiati 5 apprendisti in formazione indicati dalle Regioni nella tipologia di apprendistato di terzo livello, ma che di fatto ricadono in quella di primo livello, a seguito della riforma sull'apprendistato.

Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Nello specifico, nel 2016, il master, in particolare quello di primo livello, ha coinvolto il 55,1% del totale degli apprendisti iscritti, e continua ad avere un forte peso percentuale nel 2017 (68,3%), mentre la laurea, soprattutto quella triennale, incide sul totale per il 26,2%, scendendo al 5,4% nel 2017. Anche il dottorato di ricerca incide di meno nel 2017 rispetto all'anno precedente, passando dal 14,8% al 6,6%. Il percorso per le attività di ricerca e quello per il diploma ITS coinvolgono un numero molto esiguo di apprendisti, ma sono in forte crescita, contrariamente a quanto si osserva per gli altri percorsi, giungendo a coinvolgere nel 2017 rispettivamente il 10,6% e il 9,1% del totale degli apprendisti iscritti. In particolare, per i percorsi finalizzati all'attività di ricerca, il numero degli apprendisti iscritti si è quintuplicato, passando da 11 a 55, mentre per gli ITS si è quasi triplicato, passando da 16 a 47.

Complessivamente quindi partecipano ai percorsi di master e di laurea, nel 2016, circa l'80% degli apprendisti in formazione e nel 2017 circa il 70%. I dati confermano la tendenza ad utilizzare l'apprendistato di alta formazione e ricerca quale strumento di inserimento nelle imprese soprattutto a favore dei giovani più qualificati, ovvero laureati interessati a conseguire un master o un dottorato lavorando in azienda. Questi target, infatti, rispetto ai giovani diplomati, possono rispondere meglio alle

mondo universitario si sta attrezzando per creare un network rivolto a tutte le università italiane che vogliono sperimentare percorsi formativi questo tipo di apprendistato, per fornire loro un supporto in un'ottica di semplificazione burocratica e sostenere il *placement* universitario nella realizzazione di percorsi rispondenti ai fabbisogni professionali espressi dal tessuto produttivo nazionale e dal territorio di riferimento.

esigenze di innovazione dell'impresa, grazie ad una mirata formazione on the job, in un'ottica di ritorno nel breve periodo dell'investimento in capitale umano. Tuttavia, in alcuni territori si inizia a prendere in considerazione anche il target dei diplomati, rivolgendo loro percorsi formativi in ambiti non strettamente accademici, quali ad esempio quelli dell'istruzione tecnico superiore (ITS), più flessibili e aderenti agli orientamenti di sviluppo locale. Anche i percorsi in apprendistato finalizzati allo svolgimento delle attività di ricerca, legate a progetti di ricerca aziendali, mostrano una maggiore diffusione. Siamo quindi in presenza di interessanti segnali di diversificazione dell'offerta formativa in apprendistato di terzo livello. Continuano invece a non essere implementati i percorsi formativi che consentono di assolvere al periodo di praticantato ai fini dell'abilitazione professionale. Evidentemente, il professionista che accoglie il praticante presso il proprio studio continua a preferire al contratto di apprendistato l'alternativa costituita dal tradizionale praticantato.

Se si analizza la distribuzione territoriale dei partecipanti alle diverse tipologie di percorso (cfr. tabella 2), nel 2016 si osserva, considerando i percorsi numericamente più significativi (master, laurea e dottorato), che circa il 57% degli apprendisti coinvolti complessivamente nei master (I e II livello) è presente in Piemonte e quasi tutto il resto in Lombardia (37,6%); la quasi totalità degli apprendisti iscritti ai percorsi per la laurea (triennale e magistrale) risiede in Toscana (79,1%) e, per quanto riguarda i percorsi per il dottorato, circa il 60% è presente in Lombardia e il resto equamente distribuito tra Piemonte ed Emilia Romagna. Nel 2017, sempre considerando i percorsi numericamente più significativi (master, ricerca, diploma ITS e), gli apprendisti iscritti ai master risiedono prevalentemente in Piemonte (56,5%) e in Lombardia (43,2%) e quelli iscritti ai percorsi per la ricerca nelle Regioni Marche (40%) e Piemonte (27,3%); la quasi totalità degli apprendisti in formazione nei percorsi per il diploma ITS si osserva in Piemonte (80,5%). I percorsi in apprendistato per la laurea e il dottorato di ricerca mostrano livelli di partecipazione notevolmente inferiori rispetto all'anno precedente.

Tabella 2 - Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi, per tipologia di percorso. Valori assoluti. Anni 2016 e 2017

Regioni/ P.a.	Diploma ITS		Laurea triennale		Laurea magistrale		Master I livello		Master II livello		Dottorato di ricerca		Ricerca		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Piemonte	2	38			1		127	90	92	110	21	20	4	15	247	273
Valle d'Aosta														2	0	2
Lombardia	11	4	9	12			136	153	8		61	1		10	225	180
P.a. Bolzano			15	9											15	9
F.V. Giulia												1	4	5	4	6
Liguria									1	1					1	1
E. Romagna			2		6	6	19				21	11		1	48	18
Toscana			144												144	
Marche	3	5			1	1						1	3	22	7	29
Puglia			3		1										4	0
Totale	16	47	173	21	9	7	282	243	101	111	103	34	11	55	695	518

Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Per quanto riguarda i formati, nel 2016 si osserva che su 695 apprendisti iscritti, circa il 30% (217) ha concluso il percorso formativo. Circa la metà degli apprendisti formati risiede in Piemonte e il 63,5% (138) ha conseguito un titolo di master di primo livello. Nel 2017, invece, su 518 apprendisti iscritti, circa il 40% (202) ha concluso il percorso formativo. Il 73,3% degli apprendisti formati ha conseguito un master di primo livello e risiede prevalentemente in Lombardia (cfr. tabella 3).

Tabella 3 - Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello che hanno concluso il percorso formativo, per tipologia di percorso. Valori assoluti. Anni 2016 e 2017

Regioni/ P.a.	Diploma ITS		Laurea triennale		Laurea magistrale		Master I livello		Master II livello		Dottorato di ricerca		Ricerca		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Piemonte	2				1		60	36	41	16	9	3			111	57
Lombardia			6	2	2		62	112	7		4	5	7		81	126
P.a. Bolzano			2	2											2	2
Liguria									1	1					1	1
E. Romagna			2		2	4	16				2	10			22	14
Marche		1				1									0	2
Totale	0	3	10	4	5	5	138	148	49	17	15	18	0	7	217	202

Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Nell'analizzare questi dati, occorre considerare che sul tasso di completamento o di successo formativo incide molto la durata prevista dagli ordinamenti di riferimento, universitari o degli istituti ITS, che in diversi casi, come ad esempio la laurea magistrale o il dottorato di ricerca, sono pluriennali. Probabilmente è per questo motivo che il master di primo livello, solitamente della durata di un anno, presenta i livelli più elevati di completamento, oltre che quelli di partecipazione, rispetto agli altri tipi di percorso formativo in apprendistato.

Alla luce dei dati sopra analizzati, è opportuno fare una breve considerazione sui possibili fattori critici che ostacolano l'utilizzo del contratto di apprendistato di terzo livello, considerando che tale dispositivo, pur costituendo, con la nuova riforma del lavoro, uno strumento privilegiato di inserimento lavorativo dei giovani (di politica attiva), continua a mostrare una modesta diffusione. Si tratta di criticità di natura diversa, che possono essere connesse agli iter burocratici e amministrativi, alla tipologia di percorso, al contesto formativo e aziendale oppure all'ambito territoriale e temporale di applicazione di questa fattispecie contrattuale. Si consideri, ad esempio, la difficoltà di programmare percorsi di apprendistato all'interno dei corsi universitari di laurea triennale e magistrale, la rigidità dei piani di studio o le resistenze a modificare i piani didattici oppure le criticità connesse alle procedure di garanzia della qualità degli apprendistati o al riconoscimento dei crediti per il libretto formativo. Oltre alla complessità degli aspetti giuridici, procedurali e tecnici, i fattori critici sono riconducibili anche alla scarsa conoscenza del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca da parte di docenti, studenti, famiglie, imprese, nonché alla carenza di relazioni tra istituzioni formative e imprese o altri attori del mercato del lavoro e allo scarso coinvolgimento delle parti sociali (organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro). Per favorire una maggiore diffusione di questo strumento, in tutti i possibili ambiti - corsi di laurea triennale, magistrale e a ciclo unico, master e dottorati di ricerca, oltre che per attività di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche -, viene spesso indicato, da molti dei soggetti interessati, un sistema di governance a più livelli, in grado di favorire un adeguato rapporto di compartecipazione sistematica tra i diversi attori coinvolti, non solo nella definizione della normativa, ma anche nella gestione e implementazione della regolamentazione. Nonostante il rafforzamento del quadro normativo, i protocolli, gli accordi e le sperimentazioni, tale strumento contrattuale stenta a decollare, segno che a livello culturale è ancora ampia la distanza dai nuovi modelli di apprendimento sul lavoro o *work-based learning*, fondati su un rapporto stabile e organico tra sistema educativo e sistema aziendale, molto diffusi in alcuni Paesi europei per favorire l'occupazione dei giovani.

3.3.2 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

Come è noto, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani dai 18 ai 29 anni compresi. Secondo la nuova normativa nazionale vigente, il D.Lgs. 81/2015 e Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, l'apprendistato di alta formazione e ricerca consente di conseguire titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e di svolgere attività di ricerca, nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Se si considera il **livello d'implementazione** di questo strumento raggiunto dalle Regioni e P.a. a fine 2017, si osserva che quasi tutte hanno recepito con specifici atti le nuove disposizioni della normativa nazionale, stipulando nella maggior parte dei casi Protocolli d'Intesa⁷⁵ con le istituzioni formative o di ricerca e le Parti sociali. Nei Protocolli, Regioni e P.a. hanno definito, nell'ambito della propria competenza, gli standard formativi del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e i criteri generali per la realizzazione della formazione. Invece, in Liguria, Molise, Calabria, Puglia e Sardegna sono ancora in corso di approvazione i nuovi regolamenti regionali che recepiscono tale disciplina. Umbria e Valle d'Aosta non hanno adottato atti normativi di recepimento delle nuove disposizioni normative per l'apprendistato di alta formazione e ricerca e pertanto fanno riferimento a quanto stabilito nel Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015. Nel corso del 2017, Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo e Campania hanno emanato atti o avvisi per l'attivazione di percorsi in apprendistato di terzo livello ai sensi della nuova normativa. In Calabria e Sicilia sono in corso di approvazione alcuni atti di attuazione di tali percorsi.

Dunque, se nel 2016 la maggior parte delle amministrazioni regionali e provinciali ha aggiornato le proprie regolamentazioni alla normativa nazionale, nel 2017, considerando i bassi livelli di realizzazione della formazione in apprendistato di alta formazione e ricerca terzo, esse sembrerebbero dedicarsi prevalentemente alle attività di programmazione finalizzate all'attivazione dei nuovi percorsi formativi in apprendistato.

Si osserva che in alcuni casi le regolamentazioni regionali introducono specifiche o integrazioni alle disposizioni nazionali, con differenze nella disciplina della durata⁷⁶ del percorso formativo. Per quanto riguarda l'**organizzazione dell'attività formativa**, tutte le regolamentazioni regionali rispettano gli standard formativi indicati dal Decreto interministeriale, tra cui i limiti delle ore di formazione esterna ed interna all'azienda⁷⁷. Sempre in conformità alla normativa nazionale, tutte le regolamentazioni regionali

⁷⁵ La normativa nazionale affida la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato a tali amministrazioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale.

⁷⁶ Ad esempio, per un apprendistato finalizzato al conseguimento di una laurea magistrale, la durata massima del contratto è di due anni, nel caso in cui lo studente sia al primo anno di corso, mentre nel caso di apprendistato di ricerca è rapportata al tempo necessario al raggiungimento degli obiettivi della ricerca e non potrà, per legge, superare i 3 anni. In alcuni casi, la regolamentazione regionale prevede un limite ulteriore alla durata massima del contratto di apprendistato o altri requisiti specifici per l'attivazione di questo strumento (un minimo di CFU già posseduti). La Regione Piemonte, ad esempio, stabilisce un limite massimo di due anni per il contratto per il conseguimento di laurea triennale, mentre le Regioni Emilia Romagna e Lombardia prevedono un limite massimo di tre anni. In ogni caso l'impresa deve verificare con l'istituzione formativa la durata residua del percorso ordinamentale del potenziale apprendista o il tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi della ricerca al fine di stabilire una data di termine del contratto coerente con il percorso ipotizzato.

⁷⁷ I criteri previsti per il calcolo della formazione si differenziano in base alla finalità del contratto. Per il conseguimento dei titoli di studio di alta formazione, la formazione esterna presso l'istituzione formativa non può superare il 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario, mentre per i percorsi di istruzione tecnica superiore, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale dei percorsi ITS; in entrambi i tipi di percorsi, la formazione interna presso l'azienda è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna. Per le attività di ricerca e il

ribadiscono che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato è concordata dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro, che le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e che la predisposizione del Piano formativo individuale spetta all'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro. Quest'ultima previsione, in linea con la novità introdotta dal D.lgs. n. 81/2015, implica che gli aspetti formativi siano presidiati in modo prevalente, seppure non esclusivo, dall'istituzione formativa. A questa è affidato il compito di trovare un punto di equilibrio tra il diritto dell'apprendista a svolgere un percorso formativo coerente con il titolo di studio da conseguire e l'esigenza del datore di lavoro che è invece interessato allo sviluppo delle conoscenze e competenze maggiormente focalizzate sulla sua specifica realtà produttiva.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca sottoscrive, secondo lo schema definito dal Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015, un Protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, le modalità di individuazione degli apprendisti e le responsabilità dell'impresa. L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna, articolati secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del Protocollo.

Il **Piano formativo individuale** definisce, sulla base della qualificazione da conseguire, la durata effettiva del contratto di apprendistato, i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna e l'orario di lavoro, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero. Nel Piano, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello previsto dal Decreto interministeriale, devono essere individuati un tutor formativo, dalla istituzione formativa, e un tutor aziendale, dal datore di lavoro. L'integrazione fra datore di lavoro e istituzione formativa è fondamentale per la realizzazione di tale tipologia di contratto dove il giovane assume il doppio status di studente e di lavoratore. Il tutor aziendale ha il compito di favorire l'inserimento dell'apprendista in impresa, affiancare ed assistere l'apprendista nella formazione interna, e trasmettere all'apprendista le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. Il tutor formativo invece supporta l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso, e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale.

Tale collaborazione è importante sin dalla fase di progettazione e poi nella realizzazione e gestione dell'intervento, attraverso la definizione di adeguate forme di coordinamento. Il datore di lavoro deve favorire, al proprio interno, condizioni organizzative, strutturali e professionali tali da consentire all'apprendista la formazione per l'acquisizione dei titoli (diploma ITS, laurea, master, dottorato) o degli obiettivi formativi previsti (attività di ricerca, praticantato). Il datore di lavoro e l'istituzione formativa adottano adeguate strategie di integrazione lungo tutto l'arco del contratto di apprendistato. A tal proposito, un ruolo essenziale è svolto dal tutor aziendale e il datore di lavoro deve prestare particolare attenzione nella sua individuazione. Nei percorsi di apprendistato, la *funzione tutoriale* è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento. La **progettazione dei percorsi** dovrà tenere conto delle esigenze dei datori di lavoro e delle caratteristiche degli apprendisti, consentire la realizzazione di attività di formazione esterna, ove prevista, ed interna idonee al conseguimento del titolo

praticantato ordinistico, la formazione esterna non è obbligatoria e quella interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto, secondo le indicazioni del CCNL di riferimento.

previsto, al riconoscimento di crediti formativi, alla validazione di competenze a conclusione del percorso e/o nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, alla certificazione delle competenze acquisite. Inoltre, deve consentire la realizzazione di attività di formazione fortemente contestualizzate rispetto alla realtà dell'impresa e prevedere modalità di programmazione e realizzazione di metodologie basate su una reale integrazione tra datore di lavoro e istituzione formativa. L'istituzione formativa deve svolgere le attività di progettazione e di coordinamento scientifico mediante personale accademico o personale altamente specializzato.

Dunque, in base delle vigenti disposizioni normative regionali, nel rispetto di quelle nazionali, l'apprendistato di alta formazione e ricerca è attivabile attraverso una serie di **adempimenti amministrativi**, così sintetizzabili: la sottoscrizione del Protocollo formativo fra datore di lavoro e istituzione formativa a cui lo studente è iscritto; la redazione del Piano formativo individuale a cura dell'istituzione formativa con il coinvolgimento proattivo dell'impresa; la stipula del contratto di lavoro e la comunicazione obbligatoria di assunzione dell'apprendista da parte dell'impresa; la compilazione del Dossier Individuale dell'apprendista da parte dell'impresa, al termine della fase formativa del contratto di apprendistato, contenente ad esempio la documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti, le eventuali attestazioni ottenute durante il percorso, le indicazioni del tutor formativo e del tutor aziendale. Per quanto riguarda invece la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista, secondo le disposizioni della normativa vigente, ne è responsabile esclusivamente l'Istituzione formativa di provenienza dello studente.

Di seguito si illustrano i **principali atti emanati** nel corso del 2017 e le azioni di promozione dell'apprendistato di terzo livello, sulla base delle informazioni fornite dalle Regioni e P.a.

In *Piemonte*, con la Determinazione 383/2017, viene approvato il bando regionale per il finanziamento dei piani di attività degli Istituti Tecnici Superiori, anno formativo 2017-2018, nel cui ambito si realizzano percorsi in apprendistato di terzo livello. In collaborazione con le Associazioni dei datori di lavoro, la Regione organizza periodicamente incontri sui territori al fine di diffondere tra le imprese la conoscenza del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. In conformità agli indirizzi di cui alla DGR 37-3617/2016, la Regione ha operato in un'ottica di sinergia tra due fondi strutturali e d'investimento europei (FSE e FESR), prevedendo il finanziamento di progetti di ricerca industriale e/o progetti di sviluppo sperimentale caratterizzati dall'obbligo di attivare un numero di assunzioni minime, da effettuare attraverso il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, proporzionale all'investimento complessivo del progetto finanziato.

In *Valle d'Aosta*, con le DGR 1370/2017 e 340/2017, sono stati approvati due bandi a favore dell'impresa industriali, finalizzati alla realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, processi produttivi o servizi negli ambiti della *Smart Specialisation Strategy (S3)* regionale, nel cui ambito è stata promossa e attivata l'offerta formativa rivolta ai giovani assunti con il contratto di apprendistato di III livello, per lo svolgimento di attività di ricerca o il conseguimento del titolo di dottore di ricerca. Questo tipo di contratto offre ai datori di lavoro la possibilità di inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze specialistiche, che possono contribuire all'innovazione e alla crescita della produttività nell'impresa, e ai giovani assunti di specializzarsi ad alto livello nel settore della ricerca. Le attività finanziabili dai bandi possono consistere in campagne di comunicazione, eventi formativi rivolti sia ai soggetti coinvolti nel contratto di apprendistato per il matching giovane-impresa-istituzione formativa e la co-progettazione del percorso in apprendistato⁷⁸, sia ai tutor formativi.

In *Lombardia*, con la DGR 7348/2017, si dispone di avviare una manifestazione d'interesse finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni di assunzione di giovani con contratto di apprendistato di alta formazione e di approvare i criteri per la promozione di tale strumento e le modalità per la presentazione delle

⁷⁸ Gli eventi formativi forniscono supporto alla progettazione di piani personalizzati rivolti ai soggetti coinvolti nella gestione dei contratti di apprendistato, l'adozione di nuove pratiche di progettazione formativa in relazione ai percorsi di apprendistato, in termini di personalizzazione e interconnessione tra la componente teorica e quella tecnico-pratica.

candidature alla manifestazione di interesse, nonché di demandare alla Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro la raccolta dei fabbisogni tramite la manifestazione di interesse (entro dicembre del 2017) e l'emanazione di appositi avvisi pubblici, anche sulla base di tale rilevazione e comunque nei limiti degli stanziamenti finanziari disponibili. In continuità con quanto previsto dai provvedimenti emananti, viene stabilita la spesa massima per ciascun apprendista, in relazione alla tipologia di percorso scelta⁷⁹. Inoltre, con il Decreto 11688/2017 si è provveduto a posticipare a dicembre 2017 la scadenza per l'avvio dei progetti approvati nell'ambito dell'avviso del Decreto 7400/2016 sull'apprendistato di alta formazione e ricerca e la conseguente conclusione a settembre 2019. Per quanto riguarda le attività promozionali per i percorsi in apprendistato di III livello, è stato pubblicato sul sito istituzionale il documento informativo denominato "Adotta un apprendista" e vengono realizzati incontri informativi presso le istituzioni formative e le imprese coinvolte.

In *Friuli Venezia Giulia*, con la LR 27/2017, vengono emanate norme in materia di formazione e orientamento nell'ambito dell'apprendimento permanente, che riguardano anche l'apprendistato di terzo livello. Inoltre, con il Decreto 5999/LAVFORU/2017 sono state emanate le Direttive per la presentazione di percorsi di formazione superiore (ITS e IFTS), da realizzarsi anche attraverso il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Le azioni per la promozione di tale contratto vengono realizzate dagli Atenei regionali in base ad apposite Direttive approvate con Decreto Direttoriale 3587/LAVFORU/2016.

In *Emilia Romagna*, con la Determinazione 8881/2017, vengono approvate le nuove Linee guida per l'assegnazione degli assegni formativi (voucher⁸⁰) relativi all'offerta formativa nell'ambito dei contratti di apprendistato di terzo livello, con l'individuazione dei responsabili di servizio competenti nelle varie fasi in cui si articola il procedimento. Tra le attività di promozione di questo contratto, si segnalano gli incontri sistematici con Fondazioni ITS, Università ed Enti di ricerca, l'accompagnamento e il supporto informativo alle imprese e la formazione degli operatori.

In *Toscana*, nel 2017, si è concluso il processo di armonizzazione della normativa regionale ai contenuti del D.Lgs. n. 81/2015. Nello specifico, la Regione ha sottoscritto l'Intesa con Ufficio Scolastico Regionale, le Organizzazioni sindacali, le Associazioni di categoria e le Università, riguardante le modalità operative per la realizzazione dei percorsi in apprendistato anche di alta formazione e ricerca nell'ambito del sistema duale. Con le DGR 562 e 1019 sono stati approvati i testi delle Intese a sostegno dell'apprendistato con l'Ordine dei Consulenti del Lavoro⁸¹ e con la DGR 563 con la CIDA Toscana - Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità. Inoltre, in attuazione della DGR 895/2017 riguardante gli Indirizzi per favorire il processo di attivazione di contratti di apprendistato di primo e terzo

⁷⁹ Spesa massima: ITS: euro 10.000 (verrà previsto un massimale per classe); laurea: euro 10.000; master: euro 10.000 (verrà previsto un massimale per classe); dottorato di ricerca: euro 15.000; attività di ricerca: euro 8.000.

⁸⁰ ITS: il voucher rimborsa il costo dell'attività di sostegno agli apprendimenti (progettazione del percorso personalizzato, tutoraggio e valutazione degli apprendimenti) ed è pari ad euro 2.500 per ogni annualità, per una durata contrattuale non inferiore ai 6 mesi né superiore a 2 anni. Laurea: il voucher rimborsa le spese dirette ed accessorie sostenute in relazione alla fruizione dei corsi di laurea, per un importo massimo di euro 5.000, per ogni annualità. Master: il voucher è rimborsa la quota di partecipazione al master prescelto ed è pari a euro 3.000 per percorsi fino a 200 ore di formazione formale e a euro 6.000 per percorsi fino a 400 ore di formazione formale. Dottorato di ricerca: il voucher rimborsa il costo di partecipazione ai corsi di dottorato ed è riconosciuto per un importo non superiore a euro 2.500 per ogni annualità, per un massimo di euro 7.500 per 3 annualità. Attività di ricerca: il voucher rimborsa il costo dell'attività di sostegno all'attività di ricerca i cui contenuti e la cui durata sono definiti nel Piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista ed è riconosciuto per un importo non superiore ad euro 2.500 per una durata contrattuale da 6 mesi ad una annualità, fino ad un massimo di euro 7.500 per 3 annualità.

⁸¹ L'Ordine dei Consulenti del Lavoro, costituito da una capillare rete di professionisti sul territorio e con un ruolo cruciale tra gli operatori del mercato del lavoro, è considerato un attore di importanza strategica nel supportare le imprese, in particolare quelle micro, piccole, medie, e le istituzioni formative, nell'attivazione del contratto di apprendistato di terzo livello nel sistema duale, per l'inserimento dei giovani. L'Ordine si impegna, ad esempio, ad assistere le imprese, attraverso i propri iscritti, nella stipula dei protocolli con le istituzioni formative presso le quali i giovani sono iscritti, favorendo la definizione del contenuto e della durata della formazione secondo le disposizioni vigenti, in modo tale da integrare la formazione presso tali istituzioni con la formazione interna erogata dall'impresa nel rispetto delle prerogative dell'assistenza professionale riservata ai singoli consulenti del lavoro.

livello nel sistema duale, il DD 16250/2017 ha approvato e pubblicato l'avviso pubblico Por Fse 2014-2020, con l'intento di coinvolgere attivamente gli attori del sistema educativo e del mercato del lavoro interessati a vario titolo a tale processo. Sono previste specifiche azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione all'interno delle reti costituite dai Poli Tecnico Professionali presenti sul territorio regionale, in quanto considerati i luoghi ideali per promuovere presso le istituzioni formative e le imprese l'attivazione di contratti di apprendistato.

Nel *Lazio* sono state recepite le disposizioni previste dal D.lgs. 81/2015 con il Regolamento regionale 7/2017, che disciplina anche i profili formativi dei titoli inclusi nell'offerta didattico/formativa delle Università quali la laurea, il master e il dottorato di ricerca. Inoltre, la Regione ha regolamentato i profili formativi del diploma di tecnico superiore (ITS) e dell'attività di ricerca. Ad ottobre 2017 sono stati approvati i progetti formativi per master di secondo livello e per attività di ricerca⁸². A seguito dei Protocolli d'Intesa dell'anno precedente⁸³, risultano approvati diversi progetti di master in "Gestione e promozione della ricerca biologica e genetica per la medicina" e uno di master in "Gestione dell'Aviazione Civile", a valere su un avviso pubblico del Programma Garanzia Giovani. La Regione ha realizzato eventi promozionali con le Università, le Fondazioni ITS e l'Ordine dei Consulenti del lavoro.

In *Abruzzo*, con la DGR 526/2017, è stato approvato il Piano Operativo FSE 2017-2019 nell'ambito del POR FSE Abruzzo 2014-2020, nel quale è inserito anche l'intervento n. 12 "Integrare la Strategia di Specializzazione Intelligente S3", volto a finanziare percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca⁸⁴ finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca o al conseguimento dei titoli di studio (diploma ITS, laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico, master universitari, dottorato di ricerca) o al praticantato per l'accesso agli ordini professionali, coerenti con le esigenze di ricerca e sviluppo della Strategia S3. L'intervento finanzia i servizi formativi aggiuntivi, i servizi di orientamento e di accompagnamento all'attivazione di contratti di alta formazione e ricerca, nonché gli incentivi all'assunzione per le imprese. I percorsi sono finalizzati a rafforzare, attraverso la specializzazione delle competenze, il capitale umano delle imprese coinvolte nel quadro di questa Strategia. Le imprese dovranno co-progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di specifiche esigenze e fabbisogni di competenze ai fini dell'inserimento, nel proprio organico, di profili medio-alti con competenze specialistiche in grado di contribuire all'innovazione e alla crescita della produttività. Nel corso del 2017, funzionari e dirigenti regionali hanno partecipato ad incontri promossi da Università, istituti ITS, Camere di Commercio e altri soggetti interessati, al fine di promuovere questa tipologia di contratto sul territorio.

In *Campania*, con la DGR 664/2017, si delibera di programmare - a valere sull'asse I del POR FSE 2014 – 2020, obiettivo specifico 2, azione 8.1.4 – tre milioni di euro per il sostegno e l'implementazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca sul territorio regionale.

La Regione *Sicilia*, ad integrazione degli accordi del 2016⁸⁵, ha pubblicato un documento operativo

⁸² A valere sulla Determinazione dirigenziale G16110 del 23.12.2016, che modifica la dotazione finanziaria dell'avviso pubblico del 2015 nell'ambito delle misure del PAR LAZIO (Programma Garanzia Giovani).

⁸³ Protocollo d'Intesa del 2016 tra Regione Lazio, Università Roma Tre e Fondazione Telethon per l'attivazione di contratti di apprendistato ai sensi dell'art. 45, d.lgs.81/2015, che prevede la stipula di contratti finalizzati al conseguimento di master universitari inclusi nell'offerta didattico/formativa dell'Università Roma Tre e per realizzare attività di ricerca in collaborazione tra la Fondazione Telethon e l'Università Roma Tre. Il Protocollo prevede che il contratto di apprendistato possa essere stipulato dalla Fondazione Telethon anche con i giovani NEET iscritti al programma "Garanzia Giovani", di età compresa tra i 18 e i 29 anni, già in possesso del titolo di laurea magistrale, vecchio ordinamento e a ciclo unico o equipollenti. 2) Protocollo d'Intesa tra Regione Lazio, Università La Sapienza, Ente Nazionale per l'Aviazione Civile e le imprese del settore interessate ad attivare l'apprendistato di alta formazione e di ricerca finalizzato al conseguimento di master universitari di II livello in Gestione dell'Aviazione Civile.

⁸⁴ La pubblicazione dell'avviso è prevista nel primo semestre 2018.

⁸⁵ 1) Accordo interconfederale regionale con l'Ufficio Scolastico Regionale, le Associazioni territoriali, datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le Università regionali, con cui la Sicilia ha recepito la normativa nazionale; 2) Accordo interconfederale regionale che disciplina l'apprendistato per assolvere il periodo di praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinarie. Gli accordi collegano le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e del successivo Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 con quelle previste dal CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015. Tali intese sono state firmate, oltre che dalla Regione e dagli Uffici Scolastici Regionali,

finalizzato a fornire un supporto concreto a chi è interessato ad utilizzare questa tipologia di apprendistato. Si tratta delle Linee Guida sull'apprendistato realizzate in collaborazione con Anpal Servizi SpA⁸⁶, che illustrano la disciplina di tale tipologia di apprendistato in Sicilia, i vantaggi retributivi e contributivi legati a tale tipologia di assunzione, nonché gli adempimenti in capo al datore di lavoro ai fini dell'attivazione del contratto. A questi si aggiungono i modelli di protocollo formativo, contratto individuale, piano formativo individuale, dossier individuale dell'apprendista. Si tratta di una prima fase di applicazione sperimentale di tale tipologia contrattuale, in attesa dell'aggiornamento della regolamentazione del CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda gli incentivi alle imprese che assumono giovani con contratto di apprendistato di terzo livello, sempre secondo le informazioni fornite dalle Regioni e P.a., in Emilia Romagna, l'importo erogato per apprendista è di euro 6.000, con liquidazione immediata a fronte di garanzia fidejussoria o al termine del periodo formativo e riguarda le assunzioni effettuate tra il 20/10/2014 e il 30/06/2016. Nel Lazio, l'Incentivo all'assunzione è di euro 6.000, riconosciuto per singolo apprendista anche in caso di lavoro a tempo parziale, con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro. In tal caso l'importo dell'incentivo è moltiplicato per la percentuale di part-time. E' erogato a conclusione della prima annualità di contratto qualora l'apprendista abbia frequentato almeno il 50% delle ore di formazione previste dal PFI. Si tratta di un incentivo erogato *una tantum*. In Lombardia, l'importo erogato è di euro 6.000 per anno formativo fino ad un massimo di 36 mesi ed è prevista l'erogazione diretta al datore di lavoro, con durata fino a giugno 2018. La normativa del Piemonte non prevede l'erogazione di incentivi alle imprese.

3.4 La regolamentazione dell'apprendistato negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro

Nelle pagine che seguono sono analizzati gli Accordi interconfederali e i CCNL che le Parti sociali hanno sottoscritto nel corso del 2016 per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro in apprendistato alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015

3.4.1 La regolazione dell'apprendistato negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro

Il D.Lgs. n. 81/2015, che ha riformato l'apprendistato in Italia abrogando le norme precedenti, stabilisce che la disciplina del contratto di apprendistato sia rimessa ad Accordi interconfederali ovvero ai Contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 42, comma 5).

In attuazione della normativa nazionale, nel corso del 2017 sono stati siglati tre Accordi interconfederali di livello nazionale. Il primo riguarda Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e le parti datoriali aderenti a Federalberghi e Fata-Federcamping di Confcommercio Imprese per l'Italia; il secondo fra parti datoriali di Unimpresa ed il sindacato autonomo Confintesa ed il terzo tra parti datoriali afferenti a Sistema Impresa ed il sindacato autonomo Confsal.

anche da alcune confederazioni ed Istituzioni formative.

⁸⁶ La "Guida operativa per l'attivazione del contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca in Italia" contiene informazioni pratiche e indicazioni operative dettagliate, relative a tutti gli aspetti normativi, procedurali e regolamentari funzionali all'impiego del contratto di apprendistato di terzo livello, utilizzabile dai differenti destinatari a diverso titolo implicati: imprese e tutti i potenziali datori di lavoro, università, istituti tecnici superiori, associazioni di categoria e di rappresentanza, studenti e loro famiglie.

Con i primi due Accordi le Parti sociali sono intervenute non sull'apprendistato professionalizzante, che il D.Lgs. n. 81/2015 lascia sostanzialmente inalterato, ma sulle tipologie di apprendistato di primo e terzo livello ampiamente modificate dalla normativa nazionale. L'intendimento è quello di favorire un maggior ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello quale strumento in grado di consentire ai giovani di acquisire titoli di studio utili ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro e di contrastare la dispersione scolastica e universitaria. Gli Accordi richiamano gli articoli 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015 e il Decreto del 12 ottobre 2015 che inquadrano e disciplinano le tipologie di apprendistato rispettivamente di primo e terzo livello e le differenti competenze, statali o regionali, in base al titolo di studio da conseguire.

Sul piano formativo individuale, che secondo la normativa nazionale deve essere redatto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'azienda, gli Accordi intervengono stabilendo l'obbligo di introdurre moduli formativi specifici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di legislazione del lavoro, contratto, diritti e tutele.

Gli Accordi interconfederali sottoscritti da Federalberghi, Fata-Federcamping insieme a Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl e Uiltucs, e quello fra Unimpresa e Confintesa, a sostegno della valenza formativa del contratto di apprendistato, prevedono che, ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto in base all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 sia attribuito convenzionalmente un livello d'inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo individuato tra quelli di cui all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015. La retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello d'inquadramento finale e varia in base all'annualità (cfr. schema 1).

Schema 1 - Retribuzione per l'apprendistato di primo livello* negli Accordi: Federalberghi/Federcamping, Unimpresa

Annualità del contratto di apprendistato di I livello	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	
	Accordo Federalberghi/Federcamping	Accordo Unimpresa
Primo anno	non inferiore al 50%	50%
Secondo anno	non inferiore al 50%	55%
Terzo anno	non inferiore al 65%	65%
Quarto anno	non inferiore al 70%	70%

* In % rispetto al salario di riferimento spettante per il livello d'inquadramento

La retribuzione per l'apprendistato di primo livello è commisurata al percorso formativo e non agli anni di anzianità di servizio. La tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e gli anni dei percorsi di istruzione e formazione, allegata agli Accordi interconfederali, evidenzia come a ciascun anno di apprendistato corrispondano determinati anni scolastici o di formazione. Pertanto, se l'apprendista inizia la propria prestazione di lavoro in azienda mentre frequenta il quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma d'istruzione secondaria superiore, la sua retribuzione non dovrà essere inferiore al 70% di quella spettante per il livello di inquadramento, proprio perché ha raggiunto un certo grado di formazione grazie al percorso scolastico, a prescindere dal fatto che sia al primo anno in apprendistato. In pratica il datore di lavoro è tenuto a retribuire la prestazione lavorativa svolta dall'apprendista facendo riferimento non all'anzianità di servizio, ma all'anno scolastico/formativo del percorso frequentato dal giovane.

Anche nel contratto di apprendistato di terzo tipo, ossia di alta formazione e ricerca, all'apprendista deve

essere attribuito, anche ai fini retributivi, un livello d'inquadramento coerente con il percorso formativo. Tuttavia, per questa tipologia il criterio utilizzato per la determinazione della retribuzione è quello del sotto-inquadramento. Per la sua applicazione gli Accordi distinguono i percorsi di apprendistato in base alla loro durata. Quelli che superano l'anno sono divisi in due parti: per la prima metà del percorso, l'apprendista dovrà essere inquadrato due livelli sotto la destinazione finale; per la seconda metà, l'inquadramento sarà un livello sotto quello finale. Per i percorsi che non superano l'anno, l'apprendista sarà sotto-inquadrato di un livello rispetto alla destinazione finale.

Come stabilito dalla normativa nazionale di riferimento, il datore di lavoro è poi tenuto a retribuire le ore di formazione svolte in azienda in misura pari al 10% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento ed è invece esonerato dall'obbligo retributivo per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa.

Per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, che non trovano una puntuale disciplina nei CCNL di riferimento, si applicano le disposizioni previste negli stessi CCNL per l'apprendistato professionalizzante.

Come previsto dall'art.43 del D.lgs 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di Istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti della durata complessiva, previsti per l'apprendistato professionalizzante dal CCNL in vigore, dipendenti dalla qualifica da conseguire.

Per gli apprendisti assunti ai sensi del D.lgs 81/2015, fermo restando quanto previsto dallo stesso decreto per le

ore di formazione svolte nell'Istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare, quanto previsto dal CCNL in vigore con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Gli accordi assunti a livello interconfederale non impediscono alle Parti di stabilire una diversa disciplina in sede di contrattazione nazionale. Infatti, gli Accordi interconfederali sono cedevoli rispetto ad eventuali regolamentazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale sulla stessa materia.

Il terzo Accordo interconfederale esaminato, quello tra le parti datoriali di Sistema Impresa ed il sindacato autonomo Confsal, sostanzialmente identico ai due Accordi sopra illustrati per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello e quello di terzo livello, recepisce anche l'art.44 del D.lgs 81/2015, quello relativo all'apprendistato professionalizzante.

In particolare, oltre alla durata del contratto, anche la retribuzione spettante all'apprendista è quella stabilita dai Contratti Collettivi sottoscritti dalle parti firmatarie il presente Accordo. Nei CCNL che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sottoinquadramento, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello della destinazione finale. La formazione teorica potrà essere finanziata anche dagli strumenti bilaterali costituiti dalle parti firmatarie questo Accordo, sulla base di programmi certificati dall'Ente Bilaterale EBITEN. Inoltre, gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della formazione coordinata dall'EBITEN. Qualora l'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale o il diploma di istruzione secondaria superiore è possibile trasformare il contratto in essere di cui all'art.43 del D.lgs 81/2015 in apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella che sarà individuata dai CCNL sottoscritti dalle parti firmatarie del presente Accordo. Come già sopra accennato, questo Accordo è sostanzialmente identico ai due Accordi sopra illustrati per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello e quello di terzo livello. Vi è però da segnalare che, per l'apprendistato di primo livello, la retribuzione è stabilita in una diversa misura percentuale rispetto al livello d'inquadramento finale e varia in base all'annualità, (cfr. schema 2).

Schema 2 - Retribuzione per l'apprendistato di primo livello* nell' Accordo Sistema Impresa / Confsal

Annualità del contratto di apprendistato di I livello	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda
Primo anno	non inferiore al 45%
Secondo anno	non inferiore al 55%
Terzo anno	non inferiore al 65%
Quarto anno	non inferiore al 70%

* In % rispetto al salario di riferimento spettante per il livello d'inquadramento

L'analisi degli Accordi Interconfederali ha riguardato quelli che fanno esplicito riferimento al D.Lgs. n. 81/2015. A tale proposito vi è infatti da segnalare che nel 2017 sono stati stipulati anche tre Accordi Interconfederali che prendono in considerazione solamente il D.lgs 167/2011 (TUA).

3.4.2 La regolazione dell'apprendistato nei Contratti collettivi nazionali di lavoro

Nel presente paragrafo, in linea con quanto fatto negli anni precedenti, sono stati analizzati i Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti nel corso del 2017⁸⁷, con l'obiettivo di verificare in quale misura sia stata recepita la normativa vigente in materia di apprendistato (D.Lgs n.81/2015 e Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015) e quanto le Parti sociali siano riuscite a sfruttare gli spazi lasciati dall'autonomia contrattuale per disciplinare alcuni aspetti del rapporto di apprendistato, superando alcune criticità riscontrate negli anni precedenti.

Inoltre, poiché l'analisi dei CCNL del 2016 aveva evidenziato una inversione di tendenza, seppur limitata ad un numero ristretto di CCNL, nel recepimento della disciplina dell'apprendistato formativo, cioè quello di primo e terzo livello, per lo più ignorato negli anni precedenti a vantaggio di quello professionalizzante, abbiamo voluto verificare se questa inversione di tendenza viene confermata anche nel 2017.

Pertanto, anche quest'anno l'analisi ha riguardato solo i CCNL che fanno riferimento al D.Lgs n.81/2015 (63) e ci si è soffermati, in particolare, su alcuni aspetti che l'art.42 comma 5 rimette ad appositi Accordi interconfederali o Contratti Collettivi Nazionali stipulati da Associazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale: retribuzione e inquadramento, tutor o referente aziendale, formazione, compiti assegnati agli Enti Bilaterali e percentuale di stabilizzazione per l'apprendistato professionalizzante.

La prima criticità da evidenziare è che su un totale di 138 CCNL è ancora troppo alto il numero di quelli che fanno riferimento ad una normativa non aggiornata (45) o che non disciplinano affatto l'apprendistato (30).

Il maggior numero di CCNL analizzati appartiene al settore del commercio (20), che però è stato il settore che nel 2017 ha registrato il maggior numero di contratti siglati (41) seguito dal settore "Enti ed Istituzioni Private" (11) e da "Altri Vari" (7).

In controtendenza con l'anno precedente, l'apprendistato professionalizzato ritorna ad essere la tipologia di apprendistato presente nella maggior parte dei CCNL (42 su 63), di questi solo 16 disciplinano anche quello di primo e terzo livello e 8 quello per cicli stagionali. Invece, 21 CCNL fanno riferimento esclusivamente all'art. 42 del Decreto 81/2015 che contiene la disciplina generale riguardante tutte le tipologie di apprendistato.

In particolare, l'analisi si è concentrata, come detto in precedenza, su quegli aspetti la cui disciplina è stata affidata alle Parti sociali, per evidenziare se in qualche caso la norma generale fosse stata declinata in aspetti più particolari, ma non si sono rilevate sostanziali differenze rispetto all'anno precedente.

Parlando di inquadramento e retribuzione, mentre nel primo caso la tendenza prevalente è quella di

⁸⁷ I CCNL analizzati sono stati sottoscritti nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017 -(ALLEGATO CCNL 2017)-

inquadrate fino a due livelli inferiori rispetto ad un lavoratore che ha la stessa mansione, le regole che determinano la retribuzione sono stabilite dalla legge, ma esistono degli elementi variabili nei vari contratti in base alla tipologia dell'apprendistato, alla qualifica da conseguire e al livello di inquadramento. Va sottolineato che anche la figura dell'apprendista rientra nelle decisioni stabilite all'interno dei contratti collettivi della categoria di appartenenza.

Il compenso, può aumentare in percentuale mano a mano che si avanza nel processo formativo sino a raggiungere quello di un lavoratore a contratto convenzionale e superando, quindi, i due livelli di distacco. Un altro metodo per stabilire la retribuzione, evidenziato nei contratti analizzati, è in percentuale in base a alcune variabili, che possono essere associate in modo diverso, che sono: il tipo di apprendistato, la durata, il periodo (che può essere anche in annualità che in mensilità), i livelli di inquadramento. Le percentuali fissate nei CCNL presentano una grande variabilità che va da un minimo del 60% nelle prime annualità o periodi ad un massimo del 90/100% nelle ultime. In alternativa si può stabilire la retribuzione anche in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio o, come stabilito nel CCNL "per i dipendenti degli istituti investigativi privati", diminuito del 25% rispetto alla retribuzione base del livello di inquadramento finale o del 10% come previsto nel CCNL "per i dipendenti di studi professionali".

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo e terzo livello la norma stabilisce che per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione interne, invece, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella dovuta, salvo diverse disposizioni contrattuali. Dei 16 CCNL analizzati che si occupano di queste due tipologie di apprendistato, solo 5 riportano una percentuale di retribuzione diversa da quella stabilita dalla norma per gli apprendisti di primo e terzo livello. Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello tale percentuale varia da un minimo del 45% per la prima annualità ad un massimo del 70% per l'ultima, invece per l'apprendistato di alta formazione e ricerca le percentuali vanno da un minimo del 40% nel primo periodo ad un massimo del 70% per l'ultimo periodo di apprendistato.

Anche in riferimento alla percentuale di stabilizzazione, non si rilevano differenze rispetto all'anno precedente, non ci si è discostati dalla norma che prevede, per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, l'obbligo di assumere il 20% degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. Solo in due casi la percentuale è stata aumentata al 25% e in altri due al 30%.

La normativa stabilisce che ogni apprendista con contratto professionalizzante venga seguito da un tutor o referente aziendale, scelto dal datore di lavoro tra persone con qualifica adeguata a quella che l'apprendista deve conseguire. Ma tale figura, che ha una funzione fondamentale nel promuovere il successo formativo dell'apprendista, continua a suscitare scarso interesse da parte della contrattazione collettiva. Infatti solo 17 Contratti sui 63 analizzati vi fanno riferimento. Per lo più ci si limita a riportare genericamente ruolo, funzioni e caratteristiche stabilite dalla legge. In alcuni CCNL si stabilisce il numero degli apprendisti che il tutor deve seguire (5/6), in altri viene riconosciuta al tutor un'indennità per l'attività di tutoring, pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte.

Per quanto riguarda le funzioni degli Enti Bilaterali in riferimento all'apprendistato la norma stabilisce che essi svolgano un'attività di programmazione di attività formative e di determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda. I CCNL di settore possono prevedere un obbligo, per i datori di lavoro, di sottoporre all'ente bilaterale di riferimento, il piano formativo individuale ai fini dell'ottenimento del parere di conformità. Solo 21 CCNL fra quelli analizzati fanno riferimento agli Enti Bilaterali, chi citandoli solamente chi declinando le funzioni affidategli dalla norma, quindi oltre al parere di conformità e alla definizione delle modalità di erogazione e articolazione della formazione, si affida agli EB la certificazione dei contratti di apprendistato: la definizione dei profili professionali, degli standard minimi di competenza, la quota delle ore di formazione da destinare alla sicurezza, all'igiene e alla prevenzione degli infortuni, la definizione delle modalità e tipologie di formazione erogabile agli apprendisti che hanno intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante anche in mansioni non analoghe e che hanno ricevuto già una parte di formazione attestata, definire le materie

trattate nei corsi per tutor.

Passando, infine, all'analisi della disciplina contrattuale in merito alla durata e articolazione della formazione, anche in questo caso non si rilevano novità rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante la maggior parte dei contratti stabilisce il monte ore di formazione aziendale in base al livello di inquadramento e per anno: le ore di formazione diminuiscono all'aumentare del livello di inquadramento, in alcuni casi va da un massimo di 80 ad un minimo di 60, in altri da un massimo di 240 ad un minimo di 120.

Altri CCNL si limitano a definire la durata minima della formazione aziendale in 120 ore annue.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo e terzo livello, non emergono disposizioni specifiche, limitandosi, nella maggior parte dei casi, a confermare quanto previsto dalla normativa nazionale (D.M. 12 ottobre 2015) che stabilisce, relativamente all'apprendistato di primo livello, che le ore di formazione esterna, impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, non possono essere superiori al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e il quarto. Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca tale percentuale non può superare il 60% dell'orario ordinamentale.

Anche le modalità di erogazione della formazione rimangono sempre le stesse: attività di aula, on the job, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali.

Inoltre, diversi CCNL, soprattutto nel settore del Commercio e 1 in quello dei Trasporti, prevedono che la formazione possa essere finanziata anche facendo ricorso ai Fondi Interprofessionali come Fonditalia, Formazienda e Formacom.

In conclusione, malgrado la presenza di alcuni aspetti positivi, rilevati lo scorso anno, abbia fatto sperare in una inversione di tendenza che avesse portato le Parti sociali ad un graduale e progressivo recepimento della normativa nazionale in materia di apprendistato all'interno della Contrattazione Collettiva, l'analisi dei CCNL stipulati nel 2017 evidenzia, ancora una volta, la difficoltà della contrattazione ad allinearsi alla normativa vigente e ad occupare, con una disciplina specifica, gli spazi, seppur esigui, che la normativa nazionale ancora gli riconosce.

3.4.3 La costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato

Il D.lgs. 15 Giugno 2015 n. 81, all'art. 46, comma 3, prevede l'istituzione di un Repertorio delle Professioni con lo "scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro". Tale Repertorio dovrà confluire in un Repertorio nazionale delle qualificazioni, così come previsto dall'art. 8⁸⁸ del D.lgs. n. 13/2013, strumento di raccolta e standardizzazione dei titoli di istruzione e formazione nonché delle qualificazioni professionali⁸⁹, in vista della creazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze⁹⁰. Il Repertorio unico nazionale mira ad un riordino del "sistema delle qualificazioni" nel nostro Paese inserendo in una stessa cornice qualificazioni rilasciate in diversi ambiti: scuola, università, istruzione e formazione professionale, formazione superiore, qualificazioni regionali, qualificazioni acquisite con un contratto di apprendistato, professioni regolamentate.

A presidio e a sostegno dell'elaborazione del Repertorio delle Professioni dell'apprendistato nel D.lgs. n. 81/2015, all'art. 46, comma 3, è stato confermato l'Organismo tecnico, già previsto dall'art. 6, comma 3,

⁸⁸ L'art. 8, comma 3, del D.lgs. n. 13/2013 stabilisce che "il Repertorio nazionale è costituito da tutti i Repertori dei titoli di istruzione e formazione, ivi compresi quelli di istruzione e formazione professionale, e delle qualificazioni professionali, tra cui anche quelle del Repertorio di cui all'art. 6, comma 3 del Testo Unico dell'Apprendistato di cui al D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167".

⁸⁹ Cfr. Simoncini G. (2017) *Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze* in DLRI, 3, 687 ss.

⁹⁰ Il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze è stato introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico dall'art. 4, comma 51, della Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero) e attuato con il D.lgs. n. 13/2013.

del D.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo unico dell'apprendistato) istituito presso il Ministero del Lavoro con D.D. n. 54/Segr./D.G./2013. L'Organismo tecnico è composto da rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, delle Regioni designate dalla Conferenza Stato-Regioni, delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro con il supporto tecnico scientifico dell'Inapp. Il lavoro svolto dall'Inapp, a supporto dell'Organismo tecnico per l'apprendistato, si è sviluppato in un arco temporale di circa quattro anni da gennaio 2013 a dicembre 2016 e si articolato in diverse fasi.

Nella prima fase sono stati analizzati i contratti collettivi nazionali di tutti i settori⁹¹ economico-professionali della classificazione CNEL, estratti dall'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro istituito presso il CNEL (art. 17 legge 936/1986) contenenti profili professionali per l'apprendistato professionalizzante. Nel rispetto del criterio di rappresentatività definito dall'Organismo tecnico, sono stati presi in considerazione soltanto i contratti sottoscritti dalle sigle rappresentate nel consiglio CNEL della consiliatura 2010-2015.

Nella seconda fase è stata realizzata la referenziazione dei profili professionali dell'apprendistato professionalizzante definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro ai codici statistici delle attività economiche (ATECO 2007) e delle professioni (CP-ISTAT) sulla base del Protocollo metodologico per la mappatura e la referenziazione statistica dei profili professionali dell'apprendistato predisposto dall'Inapp, approvato dall'Organismo tecnico in data 21/06/2014. L'attività è stata realizzata in coerenza con le indicazioni metodologiche contenute nell'art. 8, comma 3, del D.lgs. n. 13/2013⁹² che prevedono il rispetto dei seguenti standard minimi per l'inserimento delle qualificazioni nel Repertorio nazionale: referenziazione delle qualificazioni ai codici statistici di riferimento delle attività economiche (ATECO) e della nomenclatura e classificazione delle unità professionali (CP-ISTAT), referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo delle qualificazioni (EQF) realizzata attraverso la formale inclusione delle stesse nel processo nazionale di referenziazione.

Inoltre, si è tenuto conto del D.M. 30 giugno 2015⁹³ che ha istituito il "Quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali". Il quadro operativo costituisce la parte del Repertorio nazionale relativa alle qualificazioni regionali e rappresenta oggi il riferimento unitario per la loro correlazione ed equivalenza a livello nazionale. Tale quadro è organizzato sulla base di un sistema di classificazione dei settori economico-professionali (SEP) che a partire dai codici di classificazione Istat riguardanti le attività economiche (ATECO) e le professioni (CP-ISTAT) consente di aggregare in settori omogenei l'insieme delle attività e delle professionalità operanti sul mercato del lavoro. Le aree professionali sono suddivise in 23 settori economico-professionali (SEP) cui si aggiunge un settore definito "Area comune" (cfr. Allegato 1 DM 30 giugno 2015). L'area comune raccoglie tutte quelle attività proprie dei processi strategici e di staff non caratterizzate da un settore specifico e riguardanti l'amministrazione, il marketing, la comunicazione e le pubbliche relazioni, gli affari generali, la gestione delle risorse umane. La referenziazione dei profili professionali è stata, dunque, realizzata sulla base della classificazione dei settori economico-professionali, ottenuta attraverso un processo ricorsivo di attribuzione ai codici statistici, alla massima estensione, della classificazione delle attività economiche (ATECO 2007) e della classificazione delle professioni (CP ISTAT 2011) ai 24 settori economico-professionali (SEP) di cui è composta la classificazione. A livello tecnico la referenziazione dei profili professionali estratti dai contratti collettivi è stata realizzata attraverso il criterio del *best fit*, cioè

⁹¹ Agricoltura, Alimentaristi-Agroindustriale, Altri vari, Aziende di Servizi, Chimici, Commercio, Credito-Assicurazioni, Edilizia, Enti ed Istituzioni private, Meccanici, Poligrafici e Spettacolo, Tessili, Trasporti.

⁹² Il D.lgs. n. 13/2013 prevede la competenza come fondamento del rapporto di lavoro, da misurarsi sulla base di specifici indicatori quali le conoscenze da possedere e le abilità da dimostrare, essendo incentrato sullo sviluppo di saperi utilizzabili che conferiscono valore al lavoratore.

⁹³ D.M. 30 giugno 2015- Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13.

tramite l'assegnazione al profilo dei codici statistici per i quali maggiore è la correlazione tra le attività descritte nelle unità professionali di riferimento (CP-ISTAT 2011) e i contenuti del profilo professionale descritti nel contratto.

Il complesso lavoro di ricognizione e referenziazione dei profili dell'apprendistato, che si è concluso nel mese di dicembre 2016, è stato condiviso con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e datoriali di categoria firmatarie dei contratti collettivi da cui i profili sono stati estratti. Complessivamente l'Inapp ha organizzato 12 incontri tecnici con i rappresentanti delle parti sociali finalizzati ad integrare la documentazione contrattuale che disciplina i profili professionali dell'apprendistato censita dall'Inapp, nonché a condividere le ipotesi di referenziazione dei profili professionali ai codici statistici di classificazione delle attività economiche e delle professioni.

A seguito della condivisione del lavoro di ricognizione e di referenziazione con le parti sociali, l'Inapp ha proceduto all'inserimento dei profili professionali individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro all'interno della sezione "Repertorio delle professioni dell'apprendistato" della banca dati Inapp "Atlante del lavoro e delle qualificazioni"⁹⁴. L'Atlante lavoro⁹⁵ è un modello di rappresentazione universale dei contenuti del lavoro basato sulla descrizione delle attività comunemente svolte nei contesti lavorativi. L'Atlante lavoro costituisce l'elemento tecnico di riferimento principale per la composizione del Quadro nazionale delle qualificazioni regionali, che è parte integrante del Repertorio nazionale previsto nel D.lgs. 13/2013. L'Atlante lavoro⁹⁶ descrive i contenuti del lavoro in termini di attività e di prodotti-servizi, contiene le qualificazioni rilasciate nei vari ambiti del sistema formativo (istruzione secondaria e terziaria, leFP, IFTS, ITS, apprendistato, professioni regolamentate) ed è stato predisposto come strumento utile per la ricostruzione delle esperienze di vita e di lavoro dei cittadini ai fini della validazione e certificazione delle competenze⁹⁷ acquisite in contesti di apprendimento informali e non formali.

Il Repertorio delle Professioni dell'Apprendistato è consultabile all'interno della sezione «Atlante e Professioni» della banca dati "Atlante del lavoro e delle qualificazioni" e al momento contiene 97 CCNL e 2351 profili professionali dell'apprendistato. E' possibile navigare all'interno del Repertorio delle Professioni dell'apprendistato e ricercare il profilo professionale attraverso un primo filtro costituito dai contratti collettivi nazionali di lavoro raccolti nei 14 comparti della classificazione CNEL. Selezionando uno dei 14 comparti è possibile visualizzare i profili contenuti nei singoli CCNL mediante un secondo filtro costituito dai settori economico-professionali (SEP).

Nel corso del 2017 è proseguita l'attività di aggiornamento e implementazione dei profili professionali dell'apprendistato, descritti nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché di confronto e condivisione con le parti sociali del lavoro di referenziazione dei profili dell'apprendistato, ai fini della costruzione del Repertorio nazionale delle professioni dell'apprendistato, di cui all'art. 46, comma 3 del D.lgs. n. 81/2015. Si è tenuto il 21/02/2017 presso l'Inapp un workshop tecnico che ha concluso il ciclo di incontri con le Organizzazioni sindacali e datoriali di categoria, avviato nel 2013, per la referenziazione dei profili dell'apprendistato professionalizzante. Nel corso dell'incontro sono stati illustrati la configurazione organizzativa, il funzionamento e le potenzialità della banca dati Inapp "Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni". In data 11-12-ottobre 2017 l'Inapp ha partecipato alla X Ed. del Convegno Nazionale delle Scuole Grafiche ENIPG promosso dall'ENIPG (Ente nazionale istruzione professionale grafica) in collaborazione con il Comitato Provinciale ENIPG di Perugia. Nel corso del convegno sono stati presentati i risultati dell'attività di mappatura e referenziazione dei profili professionali dell'apprendistato

⁹⁴ <http://atlantelavoro.inapp.org/>

⁹⁵ L'Atlante lavoro è l'esito di un lungo e complesso lavoro di analisi condotto da Inapp a partire dal 2013 insieme ad un Gruppo Tecnico costituito dal Ministero del lavoro e dalle Regioni con l'assistenza tecnica di Tecnostruttura.

⁹⁶ L'Atlante Lavoro si compone della descrizione di 82 processi di lavoro, 250 sequenze di processo, 840 aree di attività (ADA), 6322 attività, 1926 risultati attesi e di circa 200 ADA interamente corredate dalla descrizione delle schede di caso.

⁹⁷ Il D.lgs. n. 13/2013 definisce le competenze quale oggetto di certificazione come: "comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale".

professionalizzante definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro del settore grafico e cartotecnico che rientra nel comparto CNEL “Poligrafici e Spettacolo”.

Alla fine del 2017 è stata avviata, in via sperimentale, a partire dalla contrattazione collettiva nazionale del settore del commercio, l’attività di analisi e referenziazione dei profili professionali dell’apprendistato professionalizzante finalizzata all’associazione alle ADA del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui al D.lgs. n. 13/2013 e al D.M. 30/06/2015. Tale attività è propedeutica al confronto e condivisione con i rappresentanti dell’Organismo tecnico per l’apprendistato ai fini della costruzione del Repertorio delle professioni, di cui all’art. 46 D.lgs. n. 81/2015, come quota parte del più ampio Repertorio nazionale previsto dal D.lgs n. 13/2013.

Il modello Inapp dell’Atlante lavoro è stato utilizzato quale elemento tecnico di riferimento principale per la referenziazione dei profili professionali dell’apprendistato professionalizzante alle ADA del Repertorio nazionale. L’Atlante del lavoro descrive i contenuti del lavoro in termini di attività e di prodotti-servizi potenzialmente erogabili nello svolgimento delle attività descritte. La descrizione dei contenuti del lavoro proposta dall’Atlante è consultabile attraverso una schema di classificazione al albero.

I contenuti del lavoro sono rappresentati attraverso un sistema di classificazione formato da 24 settori economico professionali (SEP)⁹⁸ ottenuti utilizzando i codici delle classificazioni adottate dall’ISTAT, relativamente alle attività economiche (ATECO 2007) e alle professioni (CP ISTAT 2011). I settori economico-professionali sono articolati secondo una sequenza descrittiva che prevede la definizione di processi di lavoro, sequenze di processo, aree di attività (ADA) e attività di lavoro con l’obiettivo di ricostruire analiticamente i cicli produttivi dei beni e servizi caratterizzanti ogni specifico settore. Le ADA sono costituite da raggruppamenti di attività strutturate secondo una sequenza logico-temporale e un contenuto operativo o manageriale finalizzato al raggiungimento di un risultato che si vuole ottenere⁹⁹. Le ADA sono referenziate ad uno o più codici di classificazione professionale (CP-ISTAT 2011) precedentemente attribuiti ad un solo settore economico-professionale (SEP).

I vantaggi connessi alla costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell’apprendistato professionalizzante secondo le modalità definite dal D.lgs. n. 13/2013 e dal D.M. 30/06/2015 sono molteplici. Il primo è rappresentato dalla possibilità di consentire la correlazione dei profili per l’apprendistato con le qualificazioni regionali comprese all’interno del Repertorio nazionale di cui all’art. 8 del D.lgs. 13/2013 al fine di agevolare il riconoscimento e la certificazione da parte delle Regioni delle competenze¹⁰⁰ acquisite attraverso il contratto di apprendistato e facilitare la mobilità geografica e professionale dei lavoratori con l’obiettivo di rafforzarne l’occupabilità nel mercato del lavoro. Un altro vantaggio è dato dal fatto che sarà possibile mettere a disposizione delle istituzioni, delle aziende, degli operatori e dei cittadini uno strumento per facilitare la messa in trasparenza e la consultazione dei profili professionali dell’apprendistato, sulla base dei quali i lavoratori potranno vedersi riconosciute e certificate le competenze maturate, offrendo una fonte documentale ampia per l’adozione di nuovi profili professionali basati sulle esigenze delle imprese (Industria 4.0) e per la progettazione di percorsi formativi più coerenti con i fabbisogni professionali espressi nel mercato del lavoro. Inoltre, tale strumento consentirà di facilitare la correlazione dei profili professionali per l’apprendistato professionalizzante descritti nei CCNL, mettendo in trasparenza similitudini e difformità in una logica volta a promuovere la progressiva semplificazione e standardizzazione delle modalità di descrizione dei profili professionali e il

⁹⁸ I settori economico-professionali (SEP) che costituiscono l’Atlante sono 24: Agricoltura, silvicoltura e pesca; Carta e cartotecnica; Chimica; Edilizia, Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre; Legno e arredo; Meccanica, produzione e manutenzione di macchine; impiantistica; Produzioni alimentari; Servizi alla persona; Servizi culturali e di spettacolo; Servizi di attività ricreative e sportive; Servizi di distribuzione commerciale; Servizi di educazione, formazione e lavoro; Servizi di informatica; Servizi di public utilities; Servizi di telecomunicazioni e poste; Servizi finanziari e assicurativi; Servizi socio-sanitari; Servizi turistica; Stampa ed editoria; Tessile, abbigliamento, calzature e sistema moda; Trasporti e logistica; Vetro, ceramica e materiali da costruzione; Area comune.

⁹⁹ Cfr. Mazzarella F., Mallardi F., Porcelli R. (2017) *Atlante lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell’occupazione e dell’apprendimento permanente*, Sinapsi, 7, n. 2-3, p.11

¹⁰⁰ Le competenze sono certificabili allorché costituiscono un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di apprendimento formali, non formali e informali.

loro affinamento in sede contrattuale. Infine, la referenziazione dei profili dell'apprendistato ai codici statistici di classificazione delle attività economiche e delle professioni secondo le modalità definite dal D.lgs. n. 13/2013 e dal DM 30/06/2015 potrebbe consentire in prospettiva di rafforzare il legame tra il mondo del lavoro e il mondo dell'istruzione/formazione e di avviare il processo di integrazione tra le banche dati dei sistemi della formazione e del lavoro facilitando il collegamento tra i sistemi informativi dell'istruzione e del mercato del lavoro.