

L'apprendistato tra continuità e innovazione

XVIII Rapporto di monitoraggio

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.

L'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.

Presidente: Stefano Sacchi

Direttore generale: Paola Nicastro

INAPP

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.org

Il presente Rapporto è stato realizzato col contributo del FSE, PON SPAO Anno 2018 – Asse Istruzione e Formazione – Azione 10.1.9 –Attività 1.

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 ed Alessia Romito.

Sono autori del testo:

per INPS: Giulio Mattioni (parr. 1.1, 1.5, 1.6) e Rosanna Franchini (parr. 1.2, 1.3, 1.4), attuari del Coordinamento Generale Statistico Attuariale;

per INAPP: Arianna Angelini (par. 3.4.2); Debora Gentilini (parr. 3.1, 3.4.3); Anna D'Arcangelo (Conclusioni) Vincenza Infante (parr. 2.1, 2.2, 2.4, 3.3); Alessia Romito (parr. 2.3, 2.3.1, 3.2, Conclusioni); Antonella Pittau (par. 2.5); 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 maggio 2019

Pubblicato a giugno 2019

Alcuni diritti riservati [2019] [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
1. Le dinamiche dell'occupazione in apprendistato	8
1.1 L'occupazione in apprendistato di fonte Inps nel periodo 2015-2017	8
1.2 L'apprendistato nelle sue diverse forme e con riferimento al tipo di azienda e ai settori di attività economica.....	11
1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato	16
1.4 I flussi in entrata e in uscita dall'apprendistato: assunzioni, trasformazioni, cessazioni.....	19
1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva dell'apprendistato e i percorsi successivi.....	28
1.6 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro.....	32
2. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato	34
2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato.....	34
2.2 L'apprendistato professionalizzante.....	37
2.3 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione per l'apprendistato di I livello.....	42
2.3.1 Gli apprendisti minori	47
2.4 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione per l'apprendistato di III livello	50
2.5 Le risorse per la formazione in apprendistato.....	54
3. Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato.....	58
3.1 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali per l'apprendistato professionalizzante.....	58
3.2 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di I livello.....	64
3.3 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di III livello.....	67
3.4 La Contrattazione collettiva e il Repertorio dei profili.....	72
3.4.1 La regolamentazione dell'apprendistato negli Accordi interconfederali a livello nazionale.....	72
3.4.2 La regolamentazione dell'apprendistato nei Contratti collettivi nazionali di lavoro.....	75
3.4.3 Il Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato.....	77
Conclusioni	80

Introduzione

Il XVIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato elaborato dall'Inapp per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con Inps, presenta, per le annualità 2016 e 2017, lo stato di avanzamento dell'occupazione in apprendistato nel nostro Paese e i dati della partecipazione alla formazione pubblica, sulla base dell'offerta programmata dalle Regioni e Province autonome.

Come è ormai consuetudine, il primo capitolo propone un'analisi sull'evoluzione dell'occupazione in apprendistato nel periodo 2015-2017 realizzata dall'Inps e basata sui propri archivi amministrativi. L'andamento dell'occupazione in apprendistato viene descritto attraverso una serie di variabili afferenti all'analisi dei contratti per tipologia e settore, all'esame delle caratteristiche degli apprendisti e alle dinamiche dei flussi in entrata e in uscita, in termini di avviamenti, trasformazioni e cessazioni dei contratti. Infine, si presenta un'analisi longitudinale dei dati su due generazioni di apprendisti con un focus sulla durata effettiva del contratto e sulla situazione occupazionale al termine del periodo di apprendistato.

L'occupazione in apprendistato nel 2017 si attesta sui 429 mila rapporti di lavoro - dato medio nell'anno – facendo registrare un aumento del 12,1% rispetto all'anno precedente. L'andamento positivo è confermato dal numero di assunzioni avvenute nel corso del 2017 che hanno coinvolto quasi 325 mila lavoratori, in forte aumento rispetto al 2016 (+22,8%).

Tale crescita rappresenta essenzialmente un "effetto di rimbalzo", dopo la contrazione avvenuta nel biennio 2015-2016, dovuta alla concorrenza dell'esonero contributivo triennale introdotto su altre tipologie contrattuali.

Oltre il 97% dei rapporti di lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante. Gli apprendisti sono in prevalenza maschi (57,7%) e hanno un'età media di 24,7 anni. Al Sud si registra l'incremento più alto (+18,7%), mentre Centro e Nord hanno avuto variazioni positive inferiori (rispettivamente +10,4% e +10,9%). Anche qui l'andamento del Sud è dovuto in parte all'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di disoccupati esteso anche all'apprendistato professionalizzante.

Gli apprendisti risultano occupati principalmente nell'Industria (con una quota del 25% di cui il 7% nella metalmeccanica), nel Commercio al dettaglio e all'ingrosso e dell'autoriparazione (21%) e nell'Alloggio e ristorazione (17%).

Il flusso annuale di contratti di apprendistato trasformati a tempo indeterminato ha interessato nel 2017 circa 73 mila lavoratori, il 10% in meno rispetto all'anno precedente. Questa contrazione sconta però l'andamento negativo registrato negli anni precedenti che ha ridotto la platea degli apprendisti "trasformabili". Occorre, infatti, tener conto che, la gran parte delle trasformazioni (più dell'80%) avviene a distanza di oltre 2 anni dall'assunzione, quindi una diminuzione dei contratti si riflette all'incirca tre anni dopo.

Per quanto riguarda i flussi di uscita, il numero di apprendisti cessati risulta pari, nel 2017, a circa 155 mila lavoratori (+21% sull'anno precedente). Poco meno dei due terzi delle cessazioni si è verificano entro un anno dall'inizio del rapporto di lavoro. Quanto alle cause, si tratta soprattutto di dimissioni (62%), il resto

è costituito da licenziamenti (20%, per la maggior parte intervenuti nel periodo di prova) e da altre cause (18%).

Da un'analisi longitudinale che ha posto a confronto due generazioni di apprendisti (assunti nel 2012 e nel 2015) si rileva che la durata media di permanenza nella stessa azienda (al netto dell'eventuale trasformazione in tempo indeterminato) è pari a circa 20,3 mesi e varia molto per settore di attività: un anno nel settore alloggio e ristorazione (tenuto conto della stagionalità), mentre durate più lunghe si registrano nel Metalmeccanico (quasi due anni e mezzo) e poco più di due anni nelle Attività professionali e dei servizi di supporto alle imprese, settori in cui probabilmente la valenza più specialistica dei percorsi formativi si traduce in una più lunga permanenza in azienda.

Una seconda analisi longitudinale ha confrontato i percorsi lavorativi di altre due generazioni di apprendisti (assunti nel 2005 e nel 2010) con età compresa tra 15 e 29 anni. A distanza rispettivamente di 12 e 7 anni dall'assunzione, circa il 75% risulta occupato. In particolare, quasi la metà è dipendente con contratto a tempo indeterminato, di rado presso la stessa azienda di prima assunzione. Circa il 12% (in decrescita tra la prima e la seconda generazione) svolge un'attività autonoma. Una piccola quota risulta beneficiaria di prestazioni a sostegno del reddito (essenzialmente indennità di disoccupazione) e circa il 20% è *silente* (disoccupato senza ammortizzatori, inattivo per scelta, emigrato ecc). Il tasso di occupazione risulta inferiore per le donne rispetto agli uomini, anche se il differenziale di genere si attenua tra una generazione e l'altra.

Il capitolo secondo illustra i dati relativi alla partecipazione ai percorsi formativi degli apprendisti delle tre tipologie contrattuali ed organizzati nell'ambito dell'offerta di formazione pubblica dalle Regioni e Province autonome, con un approfondimento sulle risorse finanziarie impegnate e spese.

Nel corso del 2016 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica programmati dalle Regioni e Province autonome complessivamente 154.954 apprendisti (di cui 149.413 nell'apprendistato professionalizzante, 4.841 nell'apprendistato di primo livello e 700 in quello di terzo livello). L'anno seguente il numero di apprendisti in formazione scende a 131.445 unità (di cui 124.984 nell'apprendistato professionalizzante, 5.915 nell'apprendistato di primo livello e 546 in quello di terzo livello) con una contrazione del 15,2%.

Gli apprendisti del professionalizzante rappresentano la quasi totalità dei coinvolti in formazione con il 96,4%. La quota si riduce di 1,3 punti tra il 2016 e il 2017, crescono invece gli apprendisti di primo livello quale effetto della sperimentazione del sistema duale.

L'offerta formativa è diffusa soprattutto nel Nord e in alcuni territori del Centro e in misura molto più contenuta nel Sud. Nel Nord Est si concentra circa la metà degli apprendisti del professionalizzante e una quota ancora maggiore di quelli del primo livello. Gli apprendisti del terzo livello sono invece localizzati soprattutto nel Nord Ovest (oltre il 70%).

Per quanto riguarda in particolare la formazione nel professionalizzante nel triennio 2015-2017 si osserva una notevole variabilità nella partecipazione ai percorsi: cresce tra il 2015 e il 2016, si contrae nel 2017. Queste variazioni riflettono, con significative differenze regionali anche di segno opposto, un insieme di fattori tra i quali ad esempio gli andamenti dell'occupazione e dei flussi in apprendistato e lo spostamento dei finanziamenti dal professionalizzante alle altre due tipologie. Il 'tasso di copertura' (ovvero il rapporto tra gli iscritti alla formazione e gli assunti in apprendistato), in particolare nel 2017, presenta valori significativi in Emilia Romagna, in Veneto e in Lombardia. Alcune amministrazioni promuovono ancora attività formative rivolte ai tutor aziendali che purtroppo risultano in calo dopo l'abrogazione dell'obbligo disposta dal Testo Unico.

Aumenta la partecipazione alle attività formative dedicate agli apprendisti di primo livello, con un incremento del 19,8% nel 2016 e del 22,2% nel 2017, particolarmente accentuato nel Nord. Ciò è dovuto anche all'avvio della sperimentazione del sistema duale che ha favorito una più agile organizzazione delle attività formative

ed è stata supportata da consistenti risorse finanziarie messe a disposizione delle Regioni e da specifiche agevolazioni per le aziende. La sperimentazione, a cui hanno aderito in fase di avvio tutte le Regioni, ad eccezione delle Province di Trento e Bolzano, ha coinvolto nei percorsi di qualifica e di diploma 1.438 apprendisti nel 2016 (pari a circa il 30% del totale), e 2.082 unità nel 2017 (il 38,1%). In questa tipologia assumono importanza gli andamenti occupazionali e i livelli di partecipazione alla formazione degli apprendisti minori. In quest'ambito la diminuzione della partecipazione degli under 18 in esercizio ordinario di apprendistato non è sufficientemente compensato dall'incremento dei minorenni coinvolti nella sperimentazione del sistema duale.

Sebbene la riforma attuata del 2015 e l'avvio della sperimentazione del sistema duale nel 2016 abbiano dato un nuovo impulso all'apprendistato di primo livello, il fenomeno continua a riguardare prevalentemente le Amministrazioni del Settentrione, in particolare la Lombardia e la Provincia di Bolzano, e in misura molto più contenuta i territori del Centro e del Sud Italia.

L'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca riguarda ancora una quota molto marginale degli apprendisti coinvolti in formazione. In Piemonte e in Lombardia, dove il sistema di offerta formativa è più consolidato e strutturato, si concentra il 76,2% degli apprendisti formandi.

Il master è il percorso maggiormente partecipato (64,1% del totale), valori notevolmente più bassi si rilevano sia nel dottorato di ricerca (8,4%), sia nella laurea (5,6%). Aumenta l'incidenza degli apprendisti impegnati nei percorsi di ricerca in impresa (12,1%), e negli ITS (9,8%). Il terzo livello viene quindi utilizzato quale strumento di inserimento dei giovani laureati ma anche, in alcuni territori, per gli iscritti ai percorsi dell'istruzione tecnica superiore (ITS).

Si evidenzia che i dati in esame non tengono conto delle attività formative per gli apprendisti di terzo livello erogate al di fuori delle regolamentazioni regionali.

Nel terzo capitolo viene presentata un'analisi per ciascuna tipologia di apprendistato relativamente all'evoluzione delle regolamentazioni regionali in materia. Sono inoltre esaminati 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. Viene, infine, proposta una sintesi dei lavori realizzati nell'ambito della definizione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato.

Dal punto di vista del quadro normativo e regolamentare la maggior parte delle amministrazioni ha completato il processo di adeguamento della propria disciplina in materia di apprendistato alla cornice normativa nazionale, attraverso l'emanazione di atti e avvisi finalizzati a rendere disponibile un'offerta formativa pubblica, con particolare riferimento alle tipologie di primo e di terzo livello maggiormente interessate dalle modifiche normative.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva si tende a recepire la normativa nazionale in materia di apprendistato senza intervenire sufficientemente sugli aspetti affidati in modo specifico alle Parti sociali quali, ad esempio, l'inquadramento, la retribuzione, la presenza ed il ruolo del tutor, i compiti assegnati agli Enti bilaterali. L'assenza di una specifica regolazione da parte dei Contratti non sempre è compensata negli Accordi interconfederali, limitati ad alcuni settori e in diversi casi privi di una disciplina completa.

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. tabella 1.1), in aumento del 12,1% rispetto all'anno precedente, in controtendenza rispetto al biennio 2015-2016 che presenta invece un trend decrescente a causa dell'introduzione in quegli anni degli incentivi³ alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato che hanno favorito contratti diversi dall'apprendistato.

Tabella 1.1 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)

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

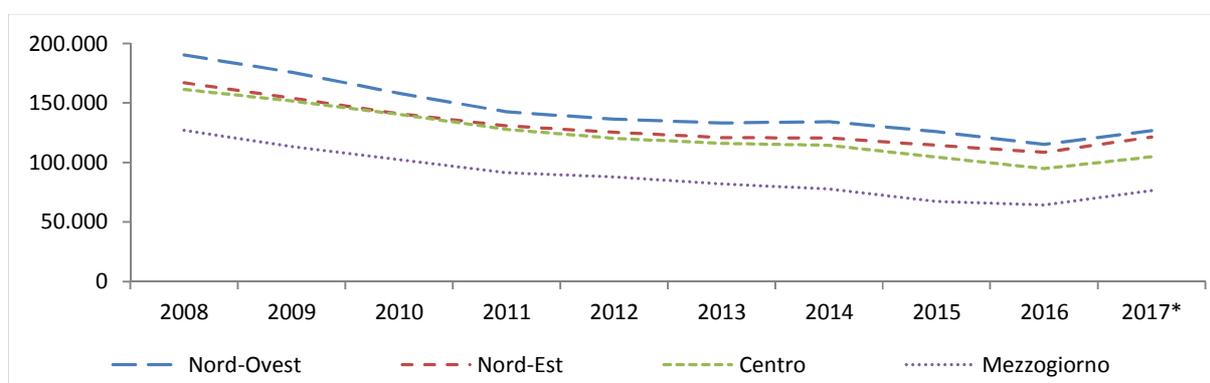
² L'occupazione è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro, cioè dividendo per 12 la somma dei rapporti di lavoro in apprendistato rilevati mese per mese.

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

Al Sud si registra un maggiore incremento (18,7%), rispetto al Centro e al Nord (rispettivamente 10,4% e 10,9%); la maggiore crescita nel Mezzogiorno è dovuta probabilmente all'introduzione del nuovo incentivo per l'assunzione di soggetti disoccupati (ai sensi dell'art.19 del decreto legislativo n. 150/2015) riconoscibile sia per le assunzioni a tempo indeterminato, sia per l'apprendistato professionalizzante, effettuate nel corso del 2017 in 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.

Quanto accaduto tra il 2016 e il 2017 rappresenta una importante inversione di tendenza se rapportata all'andamento dell'apprendistato in un arco temporale più lungo, come ad esempio quello riportato nella Figura 1.1 e compreso tra il 2008 e il 2017. Dal 2008 il trend del numero medio dei rapporti di apprendistato si è mantenuto costantemente negativo (seppure con una leggera attenuazione tra il 2012 e il 2014), in tutte le ripartizioni geografiche, per invertirsi solo nell'ultimo biennio.

Figura 1.1 Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di lavoro 2008-2017



(*) Dato provvisorio.

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

Confrontano in particolare l'andamento del triennio 2015 – 2017 con l'evoluzione dei 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. tabella 1.2) possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione si mantiene in crescita (nel 2017 presenta un incremento di 1,7 punti - dal 56,3% al 58% - e il Nord-Est si conferma l'area con il tasso occupazionale più alto con il 67,4%);
- la crescita riguarda in particolare la classe di età tra i 15 e i 29 anni, con significative differenze territoriali (è più alta nel Nord-Est con un incremento di 3,2 punti, meno accentuata nel Nord-Ovest con 1,9 punti, contenuta al Centro e al Sud, rispettivamente 1 e 0,9 punti);
- sempre per questa classe di età, il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato (dati fonte Inps⁶) e occupati (fonte RCFL) presenta nel 2017 un incremento di 1,5 punti rispetto al 2016 e anche in questo caso l'incremento è maggiore nel Nord Est (+1,7). Da rilevare la quota di giovani apprendisti rispetto a totale dei giovani occupati nel Sud che nello stesso anno si attesta al 9,1%, quasi la metà di quella del Nord-Est (17,3%).

⁴ Le agevolazioni contributive sono state introdotte dall'art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015, dal decreto direttoriale MLPS 367/2016 (circolari Inps n. 41/2017, n. 109/2017).

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

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

Tabella 1.2 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%
<i>Nord-Ovest</i>	64,5%	65,4%	66,2%	35,8%	36,6%	37,7%	14,1%	12,6%	13,7%
<i>Nord-Est</i>	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

Quasi tutte le regioni presentano variazioni positive nel numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel periodo 2015-2017 (cfr. tabella 1.3), ed in particolare: la Sicilia (20,6%), la Campania (18,1%) e la Valle d'Aosta (17,5%), la Basilicata (15,8%) e la Puglia (14,5%). Fanno eccezione il Lazio (-4,1%), la Sardegna (-3,6%) e la 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); seguono il Veneto, l'Emilia-Romagna e il Lazio (nel 2017 rispettivamente il 13,0%, il 10,8% e il 10,0%), il Piemonte e la Toscana (entrambe con l'8,5%). In queste sei Regioni si concentra quasi il 70% dei rapporti di lavoro medi in apprendistato.

Tabella 1.3 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>	4.710	4.836	5.011	2,7%	3,6%
<i>Trento</i>	4.976	4.855	5.463	-2,4%	12,5%
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>	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%

(*) Dato provvisorio.

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

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

- 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).

La tabella 1.4 riporta per gli ultimi due anni disponibili la distribuzione del numero medio di rapporti di lavoro per tipologia contrattuale e ripartizione geografica, classe di età e sesso.

L'apprendistato professionalizzante è di gran lunga la tipologia più utilizzata, con un 96,5% del totale nel 2016 e un 97,1% nel 2017. In lieve diminuzione la quota dell'apprendistato di primo livello (dal 2,8% nel 2016 al 2,5% nel 2017), pressoché stabile invece l'apprendistato per alta formazione e ricerca (0,2%), che riguarda circa un migliaio di casi. 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%).

Tabella 1.4 Numero medio di rapporto di lavoro in apprendistato per tipologia, ripartizione geografica, classe di età e sesso. Valori assoluti. Anni 2016-2017

	2016					2017*				
	II livello	III livello	I livello	Non indicato	Prof.n.te su tot. %	II livello	III livello	I livello	Non indicato	Prof.n.te su tot. %
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)

Non sorprende la quota contenuta dell'apprendistato professionalizzante tra i minori (pari al 23,2%) tenuto conto che normalmente 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 può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Nelle aree del Nord-Est si concentra oltre il 40% del totale dei contratti di apprendistato di primo livello.

La tabella 1.5, riporta le distribuzioni del numero medio di rapporti di apprendistato per le tipologie nei settori di attività economica per gli anni 2016 e 2017. Il professionalizzante è di gran lunga maggioritario in ogni settore (raggiunge oltre il 98% nelle "Altre attività di servizi"). In termini assoluti emergono quindi i settori classici dell'apprendistato: il commercio all'ingrosso e al dettaglio, le riparazioni auto-moto, la metalmeccanica e i servizi legati al turismo (alloggio e ristorazione).

Tabella 1.5 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e attività economica. Valori assoluti. Anni 2016-2017

Attività economica**	2016				
	II livello	III livello	I livello	Non indicato	Prof.te su tot %
Metalmecanica	24.530	132	651	104	96,5%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	70.616	123	1.793	304	97,0%
Costruzioni	28.741	38	1.706	279	93,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	78.619	85	1.714	346	97,3%
Servizi di alloggio e ristorazione	56.334	49	1.737	218	96,6%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	28.159	193	1.242	86	94,9%
Servizi sociali e alla persona	38.841	168	1.326	242	95,7%
Altre attività di servizi	38.326	164	442	77	98,2%
Altre attività	5.152	94	132	10	95,6%
Totale	369.318	1.046	10.744	1.667	96,5%

Attività economica**	2017*				
	II livello	III livello	I livello	Non indicato	Prof.te su tot %
Metalmecanica	27.813	132	703	63	96,9%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	76.148	162	1.791	203	97,2%
Costruzioni	30.570	35	1.685	144	94,3%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	87.425	74	1.720	214	97,8%
Servizi di alloggio e ristorazione	69.958	47	1.987	216	96,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	32.669	176	529	66	97,7%
Servizi sociali e alla persona	43.203	165	1.414	130	96,2%
Altre attività di servizi	44.219	182	387	66	98,6%
Altre attività	4.301	10	321	7	92,7%
Totale	416.305	982	10.537	1.108	97,1%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nella seguente analisi l'apprendistato sarà classificato in due sole tipologie:

- il "Professionalizzante" (regolato in modo abbastanza stabile sin dal decreto legislativo n. 276/2003);
- le "Altre tipologie", in cui sono ricompresi:
 - i residui contratti di cui alla precedente normativa;
 - le altre due forme di apprendistato di primo e terzo livello così come precedentemente definite.

In entrambe le categorie ricadono anche i contratti di apprendistato che beneficiano dello sgravio contributivo totale⁷ introdotto dall'art. 22 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012). Si tratta di circa 120.000 rapporti di lavoro medi nel 2017 (pari al 28% del totale). L'incentivo poteva essere concesso per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016, per i primi tre anni di contratto e per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti.

Tra il 2016 e il 2017 si osserva una crescita complessiva del 12,7% dell'apprendistato professionalizzante (cfr. tabella 1.6) con un rilevante incremento del 20,1% al Sud. Le altre tipologie continuano invece a diminuire (-6,2% nell'ultimo anno), a ritmo più contenuto nel Nord (-0,5%), più consistente al Centro (-20,8%) e al Sud (-11,8%).

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

Tabella 1.6 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2015-2017

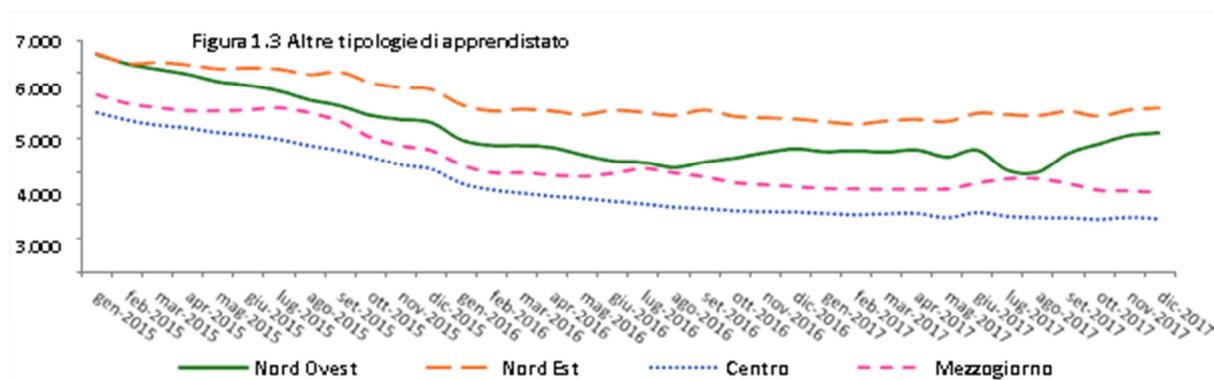
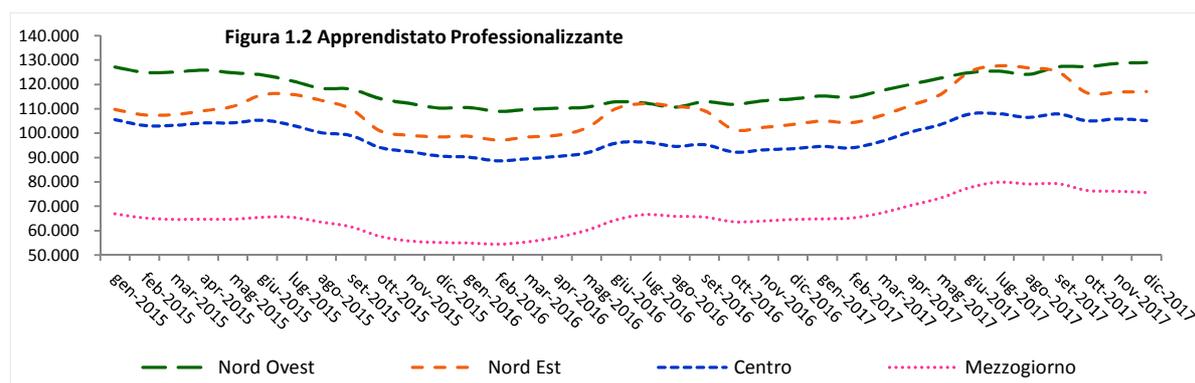
Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Var. % su anno precedente			
	2015		2016		2017*		2016		2017*	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	228.712	11.589	215.274	8.423	239.594	8.377	-5,9%	-27,3%	11,3%	-0,5%
Nord-Ovest	120.505	5.510	111.495	3.595	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)

La serie mensile (gennaio 2015 - dicembre 2017) relativa all'apprendistato professionalizzante (cfr. figure 1.2 e 1.3), a parte le prevedibili punte di stagionalità, conferma il trend già osservato: un andamento decrescente nel biennio 2015-2016 seguito da una considerevole ripresa nel 2017. Per le altre tipologie di apprendistato il trend è sempre decrescente (a parte nel Nord Ovest), anche per la graduale scomparsa dei contratti preesistenti all'entrata in vigore del T.U.

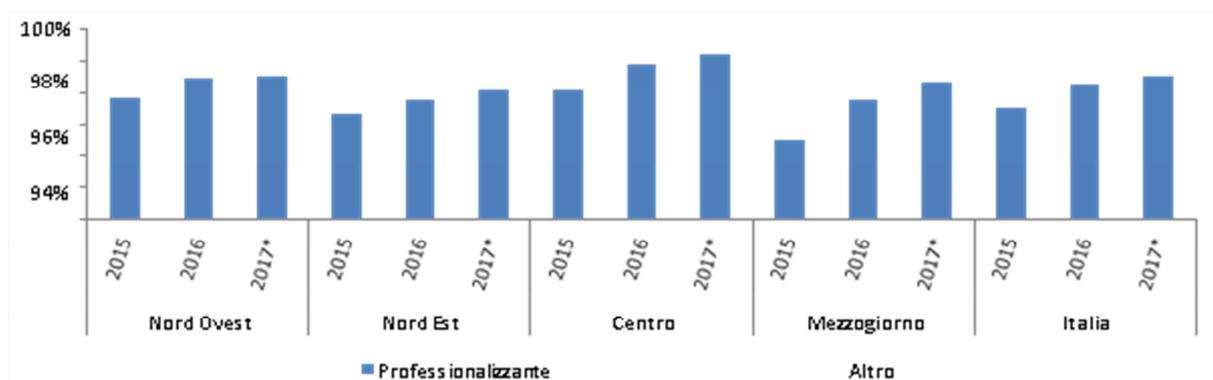
Figure 1.2 e 1.3 Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e area geografica di lavoro. Valori assoluti. Periodo gennaio 2015-dicembre 2017



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

Complessivamente, nel 2017, il 97,1% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (cfr. figura 1.4). Nel 2015 e nel 2016 i valori erano pari rispettivamente al 95,1%, e al 96,5%.

Figura 1.4 Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia. Aree geografiche. Anni 2015-2017



(*) Dato provvisorio.

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

I dati di fonte Inps utilizzati per il presente Rapporto (le denunce mensili UNIEMENS presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono di classificare le informazioni anche per tipo di azienda, distinguendo ad esempio le aziende artigiane. Se, nel 2016, queste ultime presentano variazioni del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato leggermente meno negative rispetto alle aziende di altro tipo (-2,8% contro -8,6%), nel 2017 registrano invece una crescita minore (7,6%) rispetto agli incrementi registrati nelle altre imprese (13,7%).

Tabella 1.7 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*	
	Artig.	Altro tipo	Artig.	Altro tipo	Artig.	Altro tipo	Artig.	Altro tipo	Artig.	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 complesso del Paese, tra il 2016 e il 2017 la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende artigiane risulta infatti in sensibile diminuzione (dal 26,7 al 25,7%). L'incidenza più alta nel numero medio dei rapporti di apprendistato si registra nelle aziende artigiane delle Marche (40,1%) in Provincia di Bolzano (35,8%), in Toscana (31,3%) e in Umbria (30,5%), mentre in Campania (13,1%) e nel Lazio (13,9%) la quota è molto più bassa.

Tabella 1.8 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per Regione e per tipo di azienda. Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. Su totale. Anni 2015-2017

Regione di lavoro	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)

I settori in cui si è registrato l'aumento maggiore del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato (cfr. tabella 1.9), sono stati i Servizi di alloggio e ristorazione (23,8%) e le Altre attività di servizi (15,0%). Dal punto di vista settoriale prevale il Commercio (20,9% rispetto al totale), seguito dalle Attività manifatturiere (18,3%) e dai Servizi di alloggio e ristorazione (16,8%); in questi soli tre settori si concentra oltre il 55% dei contratti. Con riferimento alle sole aziende artigiane, emergono invece le Attività manifatturiere (35,5%), i Servizi (20,9%) e le Costruzioni (18,3%).

Tabella 1.9 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica e per tipo azienda. Valori assoluti e variazioni % su anno precedente. Anni 2015-2017

Attività economica**	Valori assoluti (medie annuali)								
	2015			2016			2017*		
	Artig.	Altro	Totale	Artig.	Altro	Totale	Artig.	Altro	Totale
Metalmeccanica	8.819	16.769	25.588	9.496	15.922	25.418	10.671	18.039	28.710
Att. manif. (esclusa metalmeccanica)	38.270	39.471	77.741	36.515	36.321	72.836	39.087	39.217	78.304
Costruzioni	22.430	11.834	34.263	19.722	11.043	30.765	20.180	12.254	32.434
Com. all'ingr. e al det.; rip. auto e moto	8.515	83.005	91.519	8.957	71.807	80.764	9.655	79.778	89.434
Servizi di alloggio e ristorazione	802	57.429	58.231	1.748	56.589	58.337	2.566	69.642	72.207
Att. prof. e servizi supporto imprese	1.188	32.197	33.385	1.370	28.310	29.680	1.504	31.935	33.439
Servizi sociali e alla persona	22.227	20.064	42.290	21.511	19.067	40.577	23.043	21.869	44.912
Altre attività di servizi	2.530	40.820	43.350	2.575	36.435	39.010	2.928	41.926	44.854
Altre attività	457	5.116	5.573	440	4.949	5.389	483	4.156	4.639
Totale	105.238	306.704	411.942	102.333	280.442	382.775	110.117	318.815	428.933

Segue

Tabella 1.9 segue

Attività economica**	Variaz.% su anno prec.	
	2016	2017*
Metalmecanica	-0,7%	13,0%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	-6,3%	7,5%
Costruzioni	-10,2%	5,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	-11,8%	10,7%
Servizi di alloggio e ristorazione	0,2%	23,8%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	-11,1%	12,7%
Servizi sociali e alla persona	-4,1%	10,7%
Altre attività di servizi	-10,0%	15,0%
Altre attività	-3,3%	-13,9%
Totale	-7,1%	12,1%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat Ateco 2007

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

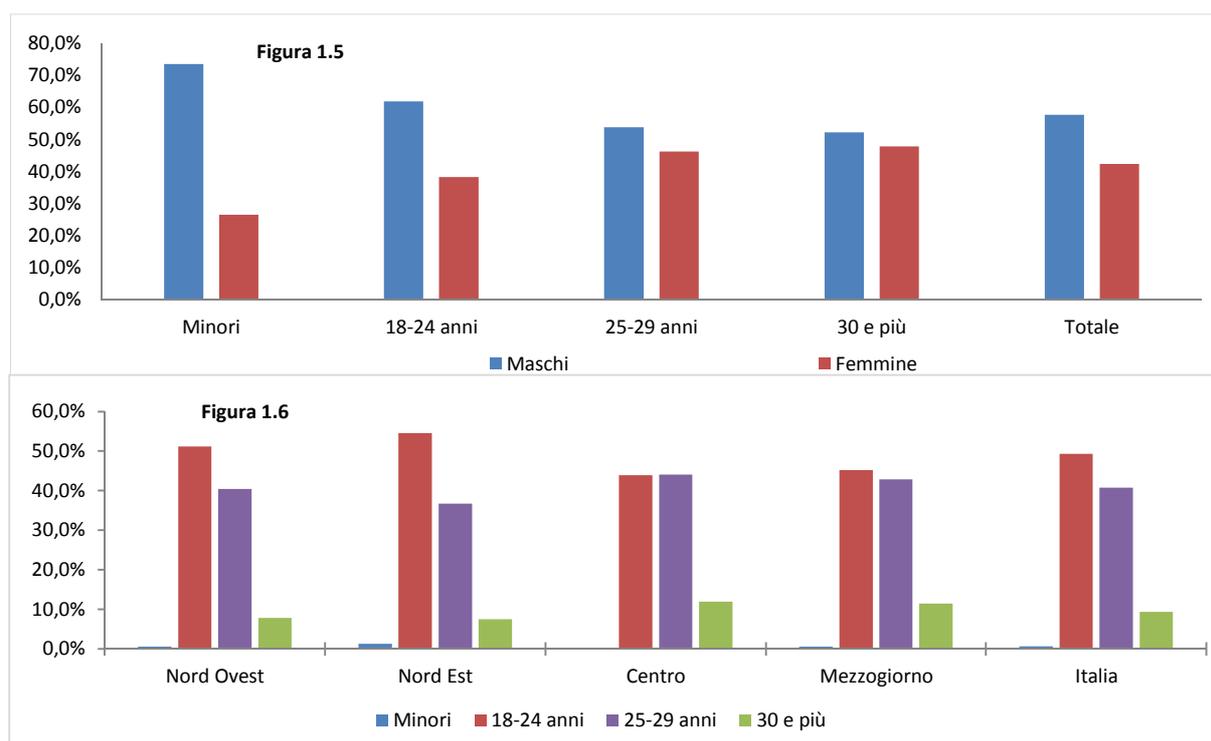
1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato

Nel 2017 la quota femminile ha raggiunto complessivamente il 42,3%. Aumenta rispetto agli anni precedenti e cresce al crescere dell'età (cfr. grafico 1.5). Tra i minorenni, le femmine sono appena il 26,5%, salgono al 38,2% tra i 18 e i 24 anni, raggiungono il 46,2% tra i 25 e i 29 e si attestano al 48% tra gli over 30.

Le differenze territoriali sono rilevanti: (cfr. tabella 1.10) sempre tra i minori, la componente femminile è massima nel Centro Italia (37,6%) e minima nel Nord-Est (21,5%); tra i 18-24enni è invece nel Mezzogiorno che la percentuale femminile è più bassa (36,8%). Nelle classi di età più avanzate il divario di genere tende ad assottigliarsi ovunque, annullandosi al Nord-Est con una quota femminile del 50%, con l'eccezione del Sud dove si registra un 43%.

Con riguardo all'età, nelle due aree del Nord è prevalente la classe dei 18-24enni (il 54,6% al Nord-Est e il 51,1% al Nord-Ovest). Nel Nord-Est in particolare si registrano i valori più alti per quanto concerne i minori che, come ovvio, sono concentrati in Provincia di Bolzano. Anche nel Mezzogiorno la classe 18-24 anni è prevalente ma con una quota più bassa rispetto al Nord (45,2%). Al Centro le due 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.

Figure 1.5 e 1.6 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)

Nell'ultimo anno (cfr. tabella 1.10) la crescita del numero medio di apprendisti riguarda in particolare i più giovani indipendentemente dal genere. In valore assoluto, nel triennio 2015-2017 il numero degli apprendisti 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%. Il peso degli over 30 anni si contrae del 1,2%.

Tabella 1.10 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età e sesso. Valori assoluti e variazione %. Anni 2015-2017

Classe di età	Valori assoluti (medie annuali)								
	2015			2016			2017*		
	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
Da 18 a 24	118.853	74.879	193.732	114.031	70.251	184.282	130.588	80.723	211.311
Da 25 a 29	90.045	78.456	168.502	83.504	71.868	155.372	93.881	80.703	174.583
30 e oltre	24.338	23.225	47.563	21.202	19.497	40.699	20.965	19.230	40.195
Totale	234.869	177.073	411.942	220.515	162.261	382.775	247.523	181.410	428.933
Età media	24,7	25,4	25,0	24,5	25,2	24,8	24,4	25,1	24,7

Classe di età	Variazione % su anno precedente					
	2016			2017		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Minori	8,9%	25,7%	12,9%	17,5%	16,9%	17,4%
Da 18 a 24	-4,1%	-6,2%	-4,9%	14,5%	14,9%	14,7%
Da 25 a 29	-7,3%	-8,4%	-7,8%	12,4%	12,3%	12,4%
30 e oltre	-12,9%	-16,1%	-14,4%	-1,1%	-1,4%	-1,2%
Totale	-6,1%	-8,4%	-7,1%	12,2%	11,8%	12,1%

(*) Dato provvisorio.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Tra il 2017 e il 2016 il maggior incremento (cfr. tabella 1.11) si è registrato tra i minori, con un 17,4% in più a livello nazionale (il 16,9% per le femmine), in maggior misura nelle aree del Nord-Ovest (+56,6% tra i maschi e +60,4% per le femmine), più contenuto nel Centro (+20,5% i maschi e +23,5% le femmine). Il numero medio dei rapporti che coinvolgono apprendisti tra i 18 e i 29 è aumentato ovunque al contrario degli over 30 per i quali l'incremento si limita alle aree del Mezzogiorno (+7,0% i maschi, +10,1% le femmine).

Tabella 1.11 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica. Valori assoluti e variazione %. Anni 2015-2017

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

Tabella 1.11 segue

Ripartizione geografica		Variaz.% 2016 su anno precedente			Variaz.% 2017* su anno precedente		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Classe di età: totale							
Nord		-5,8%	-8,4%	-6,9%	11,2%	10,4%	10,9%
	<i>Nord-Ovest</i>	-7,5%	-10,2%	-8,7%	10,4%	9,7%	10,1%
	<i>Nord-Est</i>	-3,9%	-6,4%	-5,0%	12,0%	11,2%	11,7%
Centro		-8,3%	-10,5%	-9,2%	11,2%	9,3%	10,4%
Mezzogiorno		-4,3%	-4,5%	-4,3%	17,0%	21,3%	18,7%
Italia		-6,1%	-8,4%	-7,1%	12,2%	11,8%	12,1%
Classe di età: minori							
Nord		7,5%	28,5%	12,3%	19,8%	20,0%	19,9%
	<i>Nord-Ovest</i>	51,9%	124,3%	70,5%	54,7%	60,4%	56,6%
	<i>Nord-Est</i>	-0,8%	6,3%	0,8%	9,8%	0,3%	7,6%
Centro		0,7%	28,3%	9,4%	18,7%	23,5%	20,5%
Mezzogiorno		19,1%	13,3%	17,5%	5,9%	0,4%	4,4%
Italia		8,9%	25,7%	12,9%	17,5%	16,9%	17,4%
Classe di età: da 18 a 24							
Nord		-3,9%	-6,6%	-4,9%	13,3%	13,8%	13,5%
	<i>Nord-Ovest</i>	-5,8%	-8,6%	-7,0%	13,7%	13,7%	13,7%
	<i>Nord-Est</i>	-1,9%	-4,4%	-2,8%	13,0%	13,9%	13,3%
Centro		-4,5%	-7,0%	-5,5%	14,0%	12,9%	13,6%
Mezzogiorno		-4,2%	-3,2%	-3,9%	19,9%	22,6%	20,9%
Italia		-4,1%	-6,2%	-4,9%	14,5%	14,9%	14,7%
Classe di età: da 25 a 29							
Nord		-7,5%	-8,8%	-8,1%	10,7%	10,1%	10,4%
	<i>Nord-Ovest</i>	-9,3%	-10,7%	-10,0%	8,7%	8,8%	8,7%
	<i>Nord-Est</i>	-5,1%	-6,6%	-5,8%	13,2%	11,5%	12,4%
Centro		-9,5%	-10,6%	-10,0%	12,2%	10,5%	11,4%
Mezzogiorno		-3,4%	-2,6%	-3,1%	17,6%	23,7%	20,1%
Italia		-7,3%	-8,4%	-7,8%	12,4%	12,3%	12,4%
Classe di età: 30 ed oltre							
Nord		-12,1%	-15,5%	-13,9%	-2,9%	-4,4%	-3,6%
	<i>Nord-Ovest</i>	-10,8%	-16,0%	-13,5%	-5,6%	-5,6%	-5,6%
	<i>Nord-Est</i>	-13,6%	-15,0%	-14,3%	0,3%	-3,0%	-1,3%
Centro		-17,1%	-17,8%	-17,5%	-2,8%	-2,9%	-2,8%
Mezzogiorno		-8,2%	-14,1%	-10,7%	4,8%	10,1%	7,0%
Italia		-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

Nel corso del 2017 sono stati formalizzati 324.902 rapporti di lavoro⁸ in apprendistato (cfr. tabella 1.12), con un aumento del 22,8% rispetto al 2016 (quando gli avviamenti erano stati 264.647, in aumento del 30,0% rispetto al 2015). Come già più volte sottolineato l'andamento positivo del biennio 2016-2017 è dovuto al venir meno delle agevolazioni contributive che avevano reso più vantaggioso l'utilizzo di altre forme contrattuali. Con la scadenza delle agevolazioni tornano infatti ad essere più convenienti le assunzioni in apprendistato che aumentano nel 2017 di quasi il 60% rispetto al 2015.

⁸ In 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 avvii per assunzione, non sono considerati gli avvii 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.

Tabella 1.12 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età. Valori assoluti e variazione %. Anni 2015-2017

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

(*) Dato provvisorio.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nel 2017 gli avviamenti hanno riguardato prevalentemente i maschi (57,3%), localizzati nel Nord (56,9%) e nel Nord-Est (30%) con una prevalenza di quelli con età compresa tra 18 e 24 anni (con 115.481 rapporti avviati, pari al 35,5% sul totale).

Il differenziale di genere diminuisce al crescere dell'età dei lavoratori, con l'eccezione degli over 29 anni⁹: per i minori di 18 anni il gap è infatti molto alto (i maschi sono il 67,7%), inferiore per le classi 18-24 anni e 25-29 anni (dove i maschi sono il rispettivamente il 59,3% e il 53,5%).

I settori di attività dove nel 2017 si sono registrate più assunzioni (cfr. tabella 1.13) sono quelli dell'Alloggio e ristorazione (28,9% del totale) e del Commercio (17,4%) mentre gli incrementi maggiori tra il 2016 e il 2017 sono avvenuti nelle Altre attività di servizi (+39,4%) e nel Metalmeccanico (+30%).

⁹ 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 1.13 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 **	Valori assoluti nell'anno			Variazione % su anno prec.	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Metalmeccanica	10.417	13.346	17.474	28,1%	30,9%
Attività manifatturiere (escl. metalmeccanica)	31.395	39.248	48.317	25,0%	23,1%
Costruzioni	15.481	18.781	22.050	21,3%	17,4%
Commercio ingros. e dett.; ripara. 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 profes. e servizi di sup. 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. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Quando un rapporto di lavoro in apprendistato giunge a conclusione, l'azienda può trasformarlo¹⁰ in un contratto a tempo indeterminato. Il T.U. sull'apprendistato e il D.Lgs. n. 81/2015 hanno, nella sostanza, riproposto quanto già previsto dalla normativa previgente, e cioè che al termine del contratto 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 anno¹¹.

Nel 2017 i rapporti di lavoro in apprendistato trasformati a tempo indeterminato sono stati 73.037 (cfr. tabella 1.14), in diminuzione sia rispetto al 2016 ed ancor più rispetto al 2015, anno nel quale le trasformazioni ebbero un forte impulso grazie anche all'entrata in vigore, nel marzo 2015, del contratto di lavoro a tutele crescenti (introdotto con il decreto legislativo n. 23/2015).

La diminuzione delle trasformazioni nel 2017 è risultata più accentuata nel Centro (-11,4% nel complesso, ed in particolare per le femmine con un -15,3%), più moderata nel Mezzogiorno (-8,3% nel complesso, -4,4% per i maschi).

Tenendo conto congiuntamente del genere e della classe di età, la riduzione maggiore delle trasformazioni nel 2017 si è registrata tra le femmine (-13,0%), appartenenti in particolare alla classe di età più alta (da 30 anni in poi) con un -16,2%.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 1.14 Num. medio di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indet. per sesso, ripartizione geografica e classe di età. V.a. e var.%. Anni 2015-2017

	Valori assoluti								
	2015			2016			2017*		
	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
<i>Nord-Ovest</i>	15.435	12.496	27.931	14.948	11.922	26.870	13.904	10.458	24.362
<i>Nord-Est</i>	13.917	10.584	24.501	13.129	9.533	22.662	11.918	8.484	20.402
Centro	11.926	9.155	21.081	11.176	9.031	20.207	10.248	7.647	17.895
Mezzogiorno	7.474	4.911	12.385	6.930	4.390	11.320	6.623	3.755	10.378
Classe di età									
Minori	6	1	7	4		4	5	1	6
Da 18 a 24	16.886	9.996	26.882	14.819	8.145	22.964	13.455	7.085	20.540
Da 25 a 29	22.053	18.015	40.068	21.388	17.088	38.476	20.055	15.176	35.231
30 e oltre	9.807	9.134	18.941	9.972	9.643	19.615	9.178	8.082	17.260
Totale	48.752	37.146	85.898	46.183	34.876	81.059	42.693	30.344	73.037

	Variazione % su anno precedente					
	2016			2017*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica						
Nord	-4,3%	-7,0%	-5,5%	-8,0%	-11,7%	-9,6%
<i>Nord-Ovest</i>	-3,2%	-4,6%	-3,8%	-7,0%	-12,3%	-9,3%
<i>Nord-Est</i>	-5,7%	-9,9%	-7,5%	-9,2%	-11,0%	-10,0%
Centro	-6,3%	-1,4%	-4,1%	-8,3%	-15,3%	-11,4%
Mezzogiorno	-7,3%	-10,6%	-8,6%	-4,4%	-14,5%	-8,3%
Classe di età						
Minori	-33,3%		-42,9%	25,0%		50,0%
Da 18 a 24	-12,2%	-18,5%	-14,6%	-9,2%	-13,0%	-10,6%
Da 25 a 29	-3,0%	-5,1%	-4,0%	-6,2%	-11,2%	-8,4%
30 e oltre	1,7%	5,6%	3,6%	-8,0%	-16,2%	-12,0%
Totale	-5,3%	-6,1%	-5,6%	-7,6%	-13,0%	-9,9%

(*) Dato provvisorio.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Nel 2017, nei settori del Commercio, delle Attività manifatturiere e delle Altre attività di servizi si è concentrato più del 54% dei rapporti di lavoro trasformati (cfr. tabella 1.15) ed in particolare nel commercio ne sono stati trasformati il maggior numero (15.907 pari al 21,8% del totale).

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 1.15 Num. di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indet. per attività economica. V.a. e var. % su anno precedente. Anni 2015-2017

Attività economica**	Valori assoluti nell'anno			Variazione % su anno precedente	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Metalmecanica	5.934	6.158	5.690	3,8%	-7,6%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	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. (**) Classificazione Istat ATECO 2007. Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Ma dopo quanto tempo dall'assunzione l'apprendista viene trasformato a tempo indeterminato?

Analizzando i dati dei rapporti di lavoro trasformati nel 2017 per antidurata¹² (tabella 1.16) emerge che nella maggior parte dei casi (80,7%) la trasformazione, quando c'è stata, è avvenuta dopo oltre due anni dall'assunzione. Raramente (con una quota del 5,5%) si è verificata entro un anno e nel 13,8% dei casi è avvenuta tra uno e due anni dall'assunzione.

Mentre al Nord-Ovest il 22,5% delle trasformazioni è avvenuto entro due anni dall'assunzione, nel Sud le trasformazioni entro lo stesso periodo sono state appena l'11,4%.

Tabella 1.16 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)

La quota di trasformazioni dopo oltre due anni (cfr. tabella 1.17) è maggiore nel Commercio (86,4%) e nelle Costruzioni (86,2%) e minore nelle Attività professionali e nei servizi di supporto alle imprese (70,8%).

Tabella 1.17 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**	Trasformati entro un anno			Trasformati dopo oltre uno ed entro i 2 anni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	291	45	336	824	201	1.025
Attività manifatturiera (esclusa meccanica)	381	217	598	1.494	619	2.113
Costruzioni	191	31	222	339	68	407
Com. all'ingrosso e al dettaglio; rip. di auto e moto	344	366	710	646	812	1.458
Servizi di alloggio e ristorazione	316	310	626	572	522	1.094
Att. professionali e servizi di supporto alle imprese	184	212	396	816	823	1.639
Servizi sociali e alla persona	74	326	400	201	560	761
Altre attività di servizi	382	256	638	880	571	1.451
Altre attività	47	10	57	98	53	151
Italia	2.210	1.773	3.983	5.870	4.229	10.099

¹² 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 trasformazione in operaio/impiegato.

Tabella 1.17 segue

Attività economica**	Trasformati dopo oltre 2 anni			Quota % trasf. dopo oltre 2 anni su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	3.505	824	4.329	75,9%	77,0%	76,1%
Attività manifatturiera (esclusa meccanica)	7.920	3.557	11.477	80,9%	81,0%	80,9%
Costruzioni	3.488	435	3.923	86,8%	81,5%	86,2%
Com. all'ingrosso e al dettaglio; rip. di auto e moto	7.480	6.259	13.739	88,3%	84,2%	86,4%
Servizi di alloggio e ristorazione	2.690	2.977	5.667	75,2%	78,2%	76,7%
Att. professionali e servizi di supporto alle imprese	1.832	3.094	4.926	64,7%	74,9%	70,8%
Servizi sociali e alla persona	1.160	3.803	4.963	80,8%	81,1%	81,0%
Altre attività di servizi	4.080	3.256	7.336	76,4%	79,7%	77,8%
Altre attività	2.458	137	2.595	94,4%	68,5%	92,6%
Italia	34.613	24.342	58.955	81,1%	80,2%	80,7%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Al contrario delle trasformazioni, tra il 2016 e il 2017, aumentano invece le cessazioni¹³ che intervengono prima della scadenza contrattuale. In totale sono state 154.811 con un incremento del 21,4% (tra il 2015 e il 2016 le cessazioni erano invece diminuite del 10,2%) (cfr. tabella 1.18). L'incremento recente ha inciso maggiormente sui maschi (23,4% contro il 18,9% delle femmine) e al Sud (+24,7%), mentre al Centro si verifica un aumento più contenuto (+19,3%).

Con riferimento alla classe di età l'aumento delle cessazioni è maggiore tra i giovani dai 18 ai 24 anni (+26,4%), mentre è molto più contenuto nella classe oltre i 30 anni (+7,6%) dove si evidenzia una forte differenza di genere (+13,4% per i maschi, +1,8% per le femmine). Il maggior numero di cessazioni nel 2017 riguarda complessivamente i giovani tra 18 e 24 anni con poco circa il 55% dei casi (57,3% per i maschi e 51,3% per le femmine).

Tabella 1.18 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età. Valori assoluti e variazione %. Anni 2015-2017

	Valori assoluti								
	2015			2016			2017*		
	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
<i>Nord-Ovest</i>	22.164	19.020	41.184	19.591	16.417	36.008	23.968	19.363	43.331
<i>Nord-Est</i>	20.580	16.881	37.461	19.606	15.519	35.125	24.274	18.644	42.918
Centro	20.507	16.660	37.167	18.018	14.277	32.295	21.952	16.589	38.541
Mezzogiorno	15.760	10.420	26.180	14.268	9.814	24.082	17.985	12.036	30.021
Classe di età									
Minori	984	419	1.403	902	503	1.405	1.090	556	1.646
Da 18 a 24	42.376	29.965	72.341	39.725	27.298	67.023	50.495	34.193	84.688
Da 25 a 29	28.780	25.800	54.580	25.403	22.643	48.046	30.410	26.197	56.607
30 e oltre	6.871	6.797	13.668	5.453	5.583	11.036	6.184	5.686	11.870
Totale	79.011	62.981	141.992	71.483	56.027	127.510	88.179	66.632	154.811

¹³ Anche 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.

Tabella 1.18 segue

	Variazione % su anno precedente					
	2016			2017*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica						
Nord	-13,3%	-17,9%	-15,4%	23,1%	19,0%	21,3%
<i>Nord-Ovest</i>	-11,6%	-13,7%	-12,6%	22,3%	17,9%	20,3%
<i>Nord-Est</i>	-4,7%	-8,1%	-6,2%	23,8%	20,1%	22,2%
Centro	-12,1%	-14,3%	-13,1%	21,8%	16,2%	19,3%
Mezzogiorno	-9,5%	-5,8%	-8,0%	26,1%	22,6%	24,7%
Classe di età						
Minori	-8,3%	20,0%	0,1%	20,8%	10,5%	17,2%
Da 18 a 24	-6,3%	-8,9%	-7,4%	27,1%	25,3%	26,4%
Da 25 a 29	-11,7%	-12,2%	-12,0%	19,7%	15,7%	17,8%
30 e oltre	-20,6%	-17,9%	-19,3%	13,4%	1,8%	7,6%
Totale	-9,5%	-11,0%	-10,2%	23,4%	18,9%	21,4%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Con riferimento al settore di attività economica (cfr. tabella 1.19), le cessazioni sono aumentate soprattutto nei settori dell'Alloggio e ristorazione (+30,9% rispetto all'anno precedente), nelle Altre attività di servizi (28,8%) e nella Metalmeccanica (28,3%) e in termini assoluti quasi la metà di esse si concentra in due soli settori: Alloggio e ristorazione (28,7% dei casi) e Commercio (18,2%).

Tabella 1.19 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**	Valori assoluti nell'anno			Var.% su anno precedente	
	2015	2016	2017*	2016	2017*
Metalmeccanica	5.803	5.794	7.435	-0,2%	28,3%
Attività manifatturiera (esclusa meccanica)	21.763	19.662	23.523	-9,7%	19,6%
Costruzioni	15.155	12.572	14.064	-17,0%	11,9%
Com. 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%
Italia	141.992	127.510	154.811	-10,2%	21,4%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Tra i motivi delle cessazioni (cfr. tabella 1.20) prevalgono le dimissioni volontarie che sono state 95.854 pari al 61,9% del totale, in forte crescita rispetto al 2016 quando la loro quota era pari al 58,2%; solo il 20,1% è imputabile a licenziamenti e il 18,0% ad altre cause.

Tabella 1.20 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							
	2016				2017*			
	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
<i>Nord-Ovest</i>	7.490	22.554	5.964	36.008	8.165	28.484	6.682	43.331
<i>Nord-Est</i>	6.381	21.746	6.998	35.125	6.784	28.115	8.019	42.918
Centro	7.787	18.078	6.430	32.295	8.747	22.867	6.927	38.541
Mezzogiorno	6.482	11.848	5.752	24.082	7.412	16.388	6.221	30.021
Classe di età								
Minori	289	654	462	1.405	360	764	522	1.646
Da 18 a 24	14.339	39.123	13.561	67.023	16.454	52.245	15.989	84.688
Da 25 a 29	10.715	28.353	8.978	48.046	11.544	35.811	9.252	56.607
30 e oltre	2.797	6.096	2.143	11.036	2.750	7.034	2.086	11.870
Sesso								
Maschi	15.436	41.884	14.163	71.483	17.121	55.061	15.997	88.179
Femmine	12.704	32.342	10.981	56.027	13.987	40.793	11.852	66.632
Totale	28.140	74.226	25.144	127.510	31.108	95.854	27.849	154.811

	Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2017*			
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Ripartizione geografica				
Nord	7,8%	27,8%	13,4%	21,3%
<i>Nord-Ovest</i>	9,0%	26,3%	12,0%	20,3%
<i>Nord-Est</i>	6,3%	29,3%	14,6%	22,2%
Centro	12,3%	26,5%	7,7%	19,3%
Mezzogiorno	14,3%	38,3%	8,2%	24,7%
Classe di età				
Minori	24,6%	16,8%	13,0%	17,2%
Da 18 a 24	14,7%	33,5%	17,9%	26,4%
Da 25 a 29	7,7%	26,3%	3,1%	17,8%
30 e oltre	-1,7%	15,4%	-2,7%	7,6%
Sesso				
Maschi	10,9%	31,5%	12,9%	23,4%
Femmine	10,1%	26,1%	7,9%	18,9%
Totale	10,5%	29,1%	10,8%	21,4%

(*) Dato provvisorio.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

I licenziamenti in particolare aumentano del 10,5% (+10,9% per i maschi e +10,1% per le femmine) e crescono di più nel Centro e nel Sud (rispettivamente +12,3% e +14,3%), meno nel Nord (Nord-Est +6,3% e Nord-Ovest +9,0%). Con riferimento all'età aumentano maggiormente i licenziamenti dei più giovani (+24,6% tra i minori e +14,7% tra 18 e 24 anni).

Come accennato molto rilevante è stato l'incremento delle dimissioni volontarie che raggiunge il 29,1% (+31,5% per i maschi, +26,1% per le femmine). Tale incremento potrebbe essere dovuto anche alla velocità con la quale i dati sulle dimissioni vengono acquisiti dopo l'introduzione dell'obbligo di presentazione delle dimissioni con modalità esclusivamente telematica¹⁴ (a partire dal 12 marzo 2016). Variazioni ancor più significative si registrano per il Sud (+38,3%), e per i giovani da 18 a 24 anni (+33,5%). Con riferimento ai settori di attività (cfr. tabella 1.21), si registrano incrementi consistenti dei licenziamenti nella Metalmeccanica (+26,8%) e nell'Alloggio e ristorazione (25,8%), mentre diminuiscono nel settore delle Costruzioni (-7,0%). Le dimissioni invece aumentano in tutti i settori e soprattutto nei Servizi di alloggio e ristorazione (+38,4%), nelle Altre attività dei servizi (+35,7%) e nella Metalmeccanica (+32,4%).

¹⁴ 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).

Tabella 1.21 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione e attività economica. Valori assoluti. Anni 2016-2017*

Attività economica**	Valori assoluti							
	2016				2017*			
	Licenz.	Dimis.	Altro	Totale	Licenz.	Dimis.	Altro	Totale
Metalmecchanica	1.069	3.833	892	5.794	1.355	5.076	1.004	7.435
Att. manifatturiera (escl. meccanica)	4.425	11.810	3.427	19.662	4.622	15.160	3.741	23.523
Costruzioni	3.465	6.656	2.451	12.572	3.222	8.187	2.655	14.064
Com. all'ingr. al det.; rip. di auto e moto	6.407	13.580	4.068	24.055	6.736	17.283	4.173	28.192
Servizi di alloggio e ristorazione	6.786	18.398	8.814	33.998	8.534	25.466	10.489	44.489
Att. prof. e servizi di sup. alle imprese	1.244	4.712	1.188	7.144	1.286	5.574	930	7.790
Servizi sociali e alla persona	2.815	8.534	2.714	14.063	3.197	10.122	2.963	16.282
Altre attività di servizi	1.814	6.367	1.499	9.680	2.040	8.643	1.782	12.465
Altre attività	115	336	91	542	116	343	112	571
Italia	28.140	74.226	25.144	127.510	31.108	95.854	27.849	154.811

Attività economica**	Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2017*			
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Metalmecchanica	26,8%	32,4%	12,6%	28,3%
Att. manifatturiera (esclusa meccanica)	4,5%	28,4%	9,2%	19,6%
Costruzioni	-7,0%	23,0%	8,3%	11,9%
Com. all'ingr. al det.; rip. di auto e moto	5,1%	27,3%	2,6%	17,2%
Servizi di alloggio e ristorazione	25,8%	38,4%	19,0%	30,9%
Att. prof. e servizi di sup. alle imprese	3,4%	18,3%	-21,7%	9,0%
Servizi sociali e alla persona	13,6%	18,6%	9,2%	15,8%
Altre attività di servizi	12,5%	35,7%	18,9%	28,8%
Altre attività	0,9%	2,1%	23,1%	5,4%
Italia	10,5%	29,1%	10,8%	21,4%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Dall'analisi delle cessazioni 2017 per antidurata¹⁵ (cfr. tabella 1.22) emerge che il 63,6%, di esse si sono verificate entro un anno dall'assunzione.

Tabella 1.22 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		
	M.	F.	Totale	M.	F.	Totale	M.	F.	Totale	M.	F.	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)

Tenendo conto congiuntamente del genere e dell'età va evidenziato che, in particolare per le femmine, le cessazioni entro un anno crescono al crescere dell'età: sono ad esempio il 31,9% tra le apprendiste

¹⁵ 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.

minorenni e il 95% tra le apprendiste con più di 29 anni di età. A livello territoriale le differenze per antidurata sono invece poco significative.

Con riferimento all'attività economica (cfr. tabella 1.23) e tenendo conto delle caratteristiche di accentuata stagionalità del settore, si evidenzia l'alta percentuale di cessazioni entro un anno nell'Alloggio e ristorazione (74,6% tra i maschi e 74,4% tra le femmine) e la quota molto più bassa riferibile alle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (54,7%).

Tabella 1.23 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, attività economica e antidurata. Anno 2017*

Attività economica**	Cessati entro un anno			Cessati dopo oltre 1 ed entro i 2 anni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	3.677	537	4.214	1.419	243	1.662
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	9.176	4.646	13.822	3.054	1.434	4.488
Costruzioni	8.158	379	8.537	2.381	176	2.557
Comm. all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	8.441	8.048	16.489	2.847	2.819	5.666
Servizi di alloggio e ristorazione	16.603	16.549	33.152	3.446	3.325	6.771
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.925	2.337	4.262	913	1.149	2.062
Servizi sociali e alla persona	2.910	6.869	9.779	862	2.181	3.043
Altre attività di servizi	5.260	2.677	7.937	1.610	953	2.563
Altre attività	263	81	344	86	31	117
Italia	56.413	42.123	98.536	16.618	12.311	28.929

Attività economica**	Cessati dopo oltre 2 anni			Quota % cessati entro 1 anno su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	1.291	268	1.559	57,6%	51,2%	56,7%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	3.447	1.766	5.213	58,5%	59,2%	58,8%
Costruzioni	2.779	191	2.970	61,3%	50,8%	60,7%
Comm. all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	2.916	3.121	6.037	59,4%	57,5%	58,5%
Servizi di alloggio e ristorazione	2.193	2.373	4.566	74,6%	74,4%	74,5%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	550	916	1.466	56,8%	53,1%	54,7%
Servizi sociali e alla persona	787	2.673	3.460	63,8%	58,6%	60,1%
Altre attività di servizi	1.094	871	1.965	66,0%	59,5%	63,7%
Altre attività	91	19	110	59,8%	61,8%	60,2%
Italia	15.148	12.198	27.346	64,0%	63,2%	63,6%

(*) Dato provvisorio. (**) Classificazione Istat ATECO 2007.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva dell'apprendistato e i percorsi successivi

La durata dell'apprendistato presso la stessa azienda

Al fine di analizzare la durata dei contratti di apprendistato presso una stessa azienda e l'andamento della durata stessa nel tempo, sono state considerate due collettività di apprendisti assunte rispettivamente nel 2012 e nel 2015. I lavoratori delle due collettività sono stati seguiti mese per mese fino al dicembre 2017 o, se precedente, fino al mese di eventuale cessazione del contratto presso l'azienda nella quale avevano iniziato. È stato quindi conteggiato per ogni lavoratore il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Dall'analisi si evidenzia in primo luogo che tra quanti hanno iniziato l'apprendistato nel 2012, circa il 30% non ha superato i primi sei mesi e solo il 18,2% ha superato i due anni (cfr. tabella 1.24). Nel complesso i rapporti di lavoro in apprendistato iniziati nel 2012 hanno avuto una durata media di 20,3 mesi.

Tabella 1.24 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda. Sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica. Anno 2012

Classificazioni	Anno 2012*					Totale	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		
Sesso							
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
Classe di età							
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
Attività economica							
Metalmeccanica	17,4%	10,5%	15,8%	23,8%	32,4%	100,0%	27,3
Att. manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	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
Com. all'ingrosso e al dettaglio; rip. 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
Att. 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
Ripartizione geografica							
Nord	31,1%	13,8%	17,9%	18,1%	19,2%	100,0%	20,0
<i>Nord-Ovest</i>	27,0%	13,8%	19,6%	19,7%	19,9%	100,0%	21,0
<i>Nord-Est</i>	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

(*) 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 (la maggiore permanenza che si riscontra tra i maschi si traduce in una durata media superiore di appena 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, il 41,2% non supera i sei mesi, mentre per tra i 18 e i 24 anni le uscite entro lo stesso termine si riducono al 32,1%. La classe di età oltre 29 anni è quella cui sono associate le durate più lunghe, con il 42,6% che supera i 2 anni. Ciò si riflette ovviamente sulle medie: gli over 29 si attestano su 21,9 mesi, poco più dei 25-29enni (21,4 mesi).

Molto differenziata è la situazione rispetto al settore di attività. Come prevedibile nell'Alloggio e ristorazione nel 47,4% dei casi non si superano i sei mesi ed è molto bassa la quota di contratti di durata superiore ai tre anni (7,3%). La media è quindi pari a soli 12,6 mesi. Il Metalmeccanico presenta invece una bassa quota di contratti brevi (17,4% fino a 6 mesi), mentre il 32,4% supera i tre anni, con una media complessiva di 27,3 mesi.

Con riferimento al territorio le durate più brevi si registrano nel Nord-Est (35,1% fino a sei mesi), mentre al Centro troviamo il maggior numero di permanenze superiori ai tre anni presso la stessa azienda (20,5%).

Per avere un'idea di come cambino le durate nel tempo la collettività avviata nel 2012 è stata confrontata con quella avviata nel 2015. Dato il ridotto arco temporale di osservazione per la generazione 2015, il confronto è limitato a due sole classi di durata: fino a 1 anno ed oltre 1 anno. Dall'analisi dei dati (cfr. tabella 1.25) si osserva nel complesso una riduzione della permanenza in impresa nella generazione più recente.

Tabella 1.25 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* 2012			Anno* 2015		
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale
Sesso						
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%
Classe di età						
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%
Attività economica						
Metalmecchanica	27,9%	72,1%	100,0%	25,5%	74,5%	100,0%
Att. manifatturiere (esclusa metalmecchanica)	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%
Comm. all'ingr. e al det.; rip. 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%
Att. professionali e servizi di sup. 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%
Ripartizione geografica						
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%

(*) 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 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 delle durate superiore all'anno è più consistente per le femmine (-2,2 punti rispetto alla generazione 2012), e tra gli ultratrentenni (-4,2). Ovviamente anche per la generazione 2015 il settore dell'Alloggio e ristorazione continua a essere quello con la quota maggiore di durate inferiori ad un anno, con il 68,9% dei casi (per la generazione 2012 era 64,8%). Anche il Metalmecchanico conferma una quota alta di contratti con durata superiore a un anno con il 74,5% (per la generazione 2012 il primato apparteneva alle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese con il 73,3%).

Nel Nord-Ovest troviamo la quota maggiore di durata oltre l'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 inferiore, con il 49% dei casi per entrambe le generazioni.

I percorsi lavorativi dopo l'apprendistato

E' stato possibile analizzare alcuni aspetti dei percorsi dei lavoratori in uscita dal contratto di apprendistato attraverso una seconda analisi longitudinale realizzata a partire da due generazioni di apprendisti neo-assunti nel 2005 e nel 2010 di età compresa tra 15 e 29 anni¹⁶ (le due generazioni sono composte rispettivamente da 213.400 e 142.300 lavoratori).

Per entrambe è stata rilevata la condizione professionale alla fine del 2017. L'obiettivo è naturalmente una verifica dell'efficacia dell'apprendistato rispetto all'esito lavorativo individuale.

Dal punto di vista realizzativo ogni individuo 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

¹⁶ Per 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.

abbinamento con gli archivi Inps dei lavoratori dipendenti¹⁷, o dei lavoratori autonomi o parasubordinati (artigiani, commercianti, autonomi agricoli, collaboratori, professionisti senza cassa), oppure dei lavoratori iscritti alle Casse professionali, o ancora dei lavoratori che hanno beneficiato di almeno un voucher nell'anno. Diversamente il soggetto è stato classificato come non attivo. In quest'ultima categoria rientrano tutti coloro che sono risultati percettori di una prestazione a sostegno del reddito (disoccupazione, mobilità, cassa integrazione), oppure di una prestazione pensionistica¹⁸, 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 "silenti"¹⁹.

Per quanto riguarda la prima generazione (cfr. tabella 1.26) emerge che, a distanza di dodici anni, il 73,7% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa ed in particolare il 44,7% ha un contratto a tempo indeterminato (solo il 6,7% con la stessa azienda con cui ha iniziato l'apprendistato), mentre il 16,4% ha un altro tipo di contratto²⁰.

Tabella 1.26 Situazione occupazionale alla fine del 2017 di due generazioni di neo-assunti* nel 2005-2010

Situazione a fine 2017	Anno 2005**			Anno 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 prest. pens. (comprese prest. assist. e inden.)	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%

(*) In questa tavola per neo assunto 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. (**) Si intende l'anno di assunzione in apprendistato.

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Il 10,7% 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% risulta non più attiva. Una parte di essi (5,0%) è costituita da persone che percepiscono un ammortizzatore sociale (cassa integrazione, ASpl, NASpl, mobilità), e una piccola quota (0,6%) che percepisce una prestazione pensionistica (lo 0,5% risulta deceduto). La restante quota, pari al 20,3%, si trova nella condizione di 'silente'.

In sintesi, solo un apprendista su cinque a distanza di dodici anni si trova in una condizione di non lavoro (regolare) e di non beneficiario di prestazioni. Guardando alle differenze per genere si può notare un

¹⁷ Comprensivi dei dipendenti pubblici della ex gestione Inpdap.

¹⁸ In questa categoria sono state considerate sia le prestazioni pensionistiche previdenziali (dirette e ai superstiti), sia le prestazioni pensionistiche assistenziali e indennitarie (invalidità civile).

¹⁹ Per 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.

²⁰ Sono ricompresi in questa categoria sia gli operai agricoli, sia i lavoratori domestici.

quadro generalmente peggiore per le femmine: le attive sono meno rispetto ai maschi (il 69,4% contro il 76,8%) e sono di più le 'silenti' (il 24,3,6% a fronte del 17,3%).

Tra la seconda generazione la quota di apprendisti che è rimasta nella stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato è invece più alta (13,3%) rispetto a quella della prima²¹.

Più bassa è la quota di chi ha intrapreso un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato (7,9% rispetto al 10,7%), mentre è leggermente più alta la quota dei percettori di voucher. Si evidenzia, infine, una riduzione del differenziale di genere tra gli attivi: il gap si riduce da 7,4 a 5,1 punti percentuali.

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

La legge n. 92 del 2012 (cosiddetta 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'ASpl²², può essere corrisposta un'indennità denominata mini-ASpl²³ 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, dal 1° gennaio 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 (NASpl²⁴) 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 1.27 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl, Mini ASpl e NASpl. V.a. 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
<i>Nord-Ovest</i>	1.145	1.521	2.666	776	837	1.613	1.258	1.551	2.809
<i>Nord-Est</i>	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. tabella 1.27) gli apprendisti che hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento

²¹ Per questa generazione, essendo passati appena sette anni dall'assunzione, le trasformazioni da apprendistato in contratto a tempo indeterminato hanno un'incidenza maggiore.

²² I 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.

²³ L'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.

²⁴ I 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.

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%).

Tabella 1.28 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl, Mini ASpl e NASpl. V.a. 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
<i>Nord-Ovest</i>	268	358	626	52	53	105	2.698	3.373	6.071
<i>Nord-Est</i>	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. tabella 1.28) 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. tabella 1.29) 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 come sempre si tratta in prevalenza di femmine (54,5%) collocate prevalentemente nel Nord (58,1%) e in particolare nel Nord-Est (33,1%). I beneficiari di NASpl e ASpl 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 1.29 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl e NASpl. V.a. 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
<i>Nord-Ovest</i>	59	63	122	2.911	3.741	6.652
<i>Nord-Est</i>	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

2. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

Nel capitolo sono esaminati i dati sulla partecipazione ai percorsi formativi in apprendistato programmati nell'ambito dell'offerta di formazione pubblica nel 2016 e 2017. L'analisi si basa sui dati forniti dalle Regioni e Province autonome e prende in considerazione il numero complessivo di iscritti alle attività formative, la partecipazione alla formazione per ciascuna tipologia di apprendistato e, infine, l'insieme delle risorse utilizzate per finanziare l'offerta pubblica di formazione.

2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

Nel corso del 2016 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica programmati dalle Regioni e Province autonome complessivamente 154.954 apprendisti (+15,6% rispetto al 2015), di cui il 48,7%, pari a 75.529 unità (+17,4%) nel Nord- Est e il 36,5%, pari a 56.520 unità (+27,1%), nel Nord-Ovest. Seguono il Centro, che con 14.535 unità (-32,6%) rappresenta il 9,4% del totale, e infine il Mezzogiorno con il 5,4%, pari a 8.370 unità, con un dato più che raddoppiato rispetto al 2015 (+123,5%). Nel 2017, sono stati coinvolti in formazione 131.445 apprendisti, con una contrazione complessiva del 15,2%, che riguarda le tre aree in crescita nel 2016: il Mezzogiorno (-66,1%) e in misura più contenuta il Nord-Ovest (-22,9%) e il Nord-Est (-11,3%). Il coinvolgimento in formazione aumenta invece del 24,4% nelle aree del Centro. In conseguenza di queste variazioni, il Nord-Est giunge a rappresentare poco più della metà del totale, il Nord-Ovest un terzo, mentre il Centro e il Meridione rispettivamente il 13,8% e il 2,2% (cfr. tabella 2.1).

Tabella 2.1 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica. Valori assoluti, composizione % e variazione % sull'anno precedente. Anni 2015, 2016 e 2017

Ripartizione geografica	Valori assoluti			Composizione %			Variazione %	
	2015	2016	2017*	2015	2016	2017	2015-2016	2016-2017
Nord-Ovest	44.461	56.520	43.552	33,1	36,5	33,0	27,1	-22,9
Nord-Est	64.310	75.529	66.972	48,0	48,7	51,0	17,4	-11,3
Centro	21.551	14.535	18.084	16,1	9,4	13,8	-32,6	24,4
Sud e Isole	3.745	8.370	2.837	2,8	5,4	2,2	123,5	-66,1
Italia	134.067	154.954	131.445	100	100	100,0	15,6	-15,2

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

E' evidente quindi come la realizzazione di percorsi formativi in apprendistato sia stata implementata nei territori con velocità differenti, interessando in modo più intenso il Nord, in cui si concentra più dell'80% degli apprendisti in formazione. Tuttavia, il Centro mostra un impegno crescente nel processo di attivazione di tali percorsi, mentre il Sud, nonostante gli sforzi programmatori intrapresi, dovrebbe accelerarne l'avviamento. I dati esaminati riflettono non solo la disomogeneità della capacità attuativa dell'offerta presso le Regioni e Province autonome, legata anche a differenti livelli di sviluppo economico e di maturità o efficacia dei sistemi formativi soprattutto in termini di rapporti consolidati con le imprese,

ma risentono anche dell'oscillazione della capacità attrattiva del contratto di apprendistato in termini di agevolazioni contributive rispetto ad altre forme contrattuali presenti sul mercato del lavoro.

In conseguenza della netta prevalenza di occupati con contratto di apprendistato di secondo livello o professionalizzante²⁵, la quasi totalità degli apprendisti iscritti alle attività formative risulta essere assunta con tale tipologia. Infatti, nel 2017, su un totale di 131.445 apprendisti in formazione, il 95,1% ha un contratto di secondo livello, il 4,5% risulta essere stato assunto con una tipologia di primo livello²⁶ e solo lo 0,4% con il terzo livello²⁷ (cfr. tabella 2.2).

Tabella 2.2 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia di contratto di apprendistato. Valori assoluti e composizione %. Anni 2015, 2016, 2017

Anno	Ripartizione geografica	Tot. Iscritti	Isc. Appr. II livello		Isc. Appr. I livello		Isc. Appr. III livello	
		v.a.	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	Nord-Ovest	44.461	43.361	97,5	500	1,1	600	1,4
	Nord-Est	64.310	60.663	94,3	3.539	5,5	108	0,2
	Centro	21.551	21.550	100,0	1	0,0	0	0,0
	Mezzogiorno	3.745	3.742	99,9	0	0,0	3	0,1
	Italia	134.067	129.316	96,5	4.040	3,0	711	0,5
2016	Nord-Ovest	56.520	54.769	96,9	1.278	2,3	473	0,8
	Nord-Est	75.529	72.133	95,4	3.329	4,4	67	0,2
	Centro	14.535	14.286	98,2	96	0,7	153	1,1
	Mezzogiorno	8.370	8.225	98,3	138	1,6	7	0,1
	Italia	154.954	149.413	96,4	4.841	3,1	700	0,5
2017	Nord-Ovest	43.552	41.169	94,5	1.964	4,5	419	1,0
	Nord-Est	66.972	63.336	94,5	3.599	5,4	37	0,1
	Centro	18.084	17.666	97,7	330	1,8	88	0,5
	Mezzogiorno	2.837	2.813	99,1	22	0,8	2	0,1
	Italia	131.445	124.984	95,1	5.915	4,5	546	0,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Se si confrontano le aree geografiche, l'offerta formativa del Nord risulta più diversificata, rivolgendosi anche a giovani assunti con le tipologie a carattere formativo, in particolare a quelli con contratto in apprendistato di primo livello finalizzato al conseguimento di una qualifica o un diploma professionale. In questa tipologia contrattuale, il Nord-Est mostra le percentuali più alte di apprendisti in formazione (4,4% nel 2016 e 5,4% nel 2017), superiori al dato di livello nazionale (3,1% nel 2016 e 4,5% nel 2017), seguito dal Nord-Ovest (2,3% nel 2016 e 4,5% nel 2017). I valori più bassi si riscontrano invece al Centro (0,7% nel 2016 e 1,8% nel 2017) e nel Meridione (1,6% nel 2016 e 0,8% nel 2017).

Dall'analisi delle variazioni per tipologia contrattuale, si rileva una crescita costante del numero dei giovani in formazione assunti con contratto di apprendistato di primo livello (pari al 19,8% nel 2016 e al 22,2% nel 2017) particolarmente significativa nel confronto con il dato nazionale (+15,6% nel 2016 e -15,2% nel 2017). All'opposto, nella tipologia di terzo livello, il numero di apprendisti in formazione, già molto esiguo, si riduce dell'1,5% nel 2016 e del 22% nel 2017, mentre in quella professionalizzante le variazioni sono di segno opposto (+15,5% nel 2016 e -16,3% nel 2017), pressoché in linea con quelle osservate a livello nazionale (cfr. tabella 2.3).

Il significativo dinamismo degli iscritti alle attività formative nell'apprendistato di primo livello sta ad

²⁵ Finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.

²⁶ Finalizzato al conseguimento di titoli quali la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

²⁷ Finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, del diploma relativo ai percorsi degli istituti tecnici superiori (ITS), per attività di ricerca e all'assolvimento del periodo di praticantato ai fini dell'abilitazione professionale.

indicare il crescente interesse da parte di alcuni territori nella promozione di una maggiore integrazione tra formazione e lavoro nell'ambito della sperimentazione del sistema duale per la leFP.

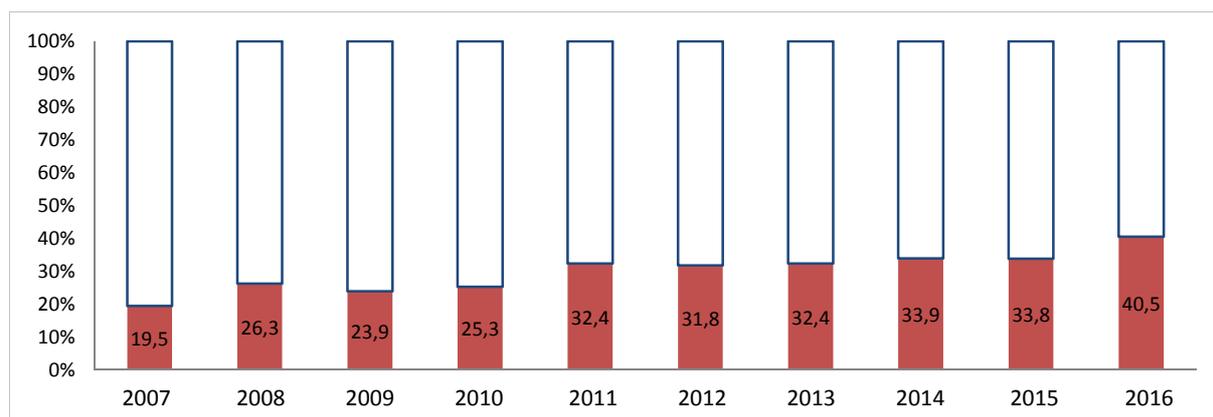
Tabella 2.3 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia contrattuale. Valori assoluti e variazione % sull'anno precedente. Anni 2015, 2016 e 2017

Tipologia di apprendistato	Valori assoluti			Variazioni %	
	2015	2016	2017	2015-2016	2016-2017
Apprendistato II livello	129.316	149.413	124.984	15,5	-16,3
Apprendistato I livello	4.040	4.841	5.915	19,8	22,2
Apprendistato III livello	711	700	546	-1,5	-22,0
Italia	134.067	154.954	131.445	15,6	-15,2

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Se si considera il tasso di copertura dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato nel suo complesso (cfr. figura 2.1), dato dal rapporto percentuale tra il numero di apprendisti in formazione e il numero di occupati in apprendistato, si osserva che nel 2016 esso è pari al 40,5%, con un incremento di circa sette punti rispetto all'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 di completamento più alto registrato nel periodo 2008-2016. Nel 2017, esso scende al 30,6%, a fronte di una riduzione del numero di apprendisti in formazione (-15,2%) e di un aumento del numero di apprendisti occupati (+12,1%). L'andamento del tasso di copertura degli anni precedenti, con significative variazioni positive nel 2011 e nel 2016, riflette certamente l'aumentata capacità attuativa dell'offerta formativa pubblica nei territori, che si realizza con velocità differenti e criticità sia interne che esterne ai sistemi formativi. Tali criticità possono essere legate ai processi di governance e di riorganizzazione interna, alle modifiche normative intervenute negli anni che hanno comportato una riduzione progressiva della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante, alla gestione dei nuovi percorsi formativi in duale, nonché alla concorrenza di altre forme contrattuali.

Figura 2.1 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 (*2017 provvisori)- Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens). Cfr. capitolo 1.

2.2 L'apprendistato professionalizzante

Nel corso del 2016, l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante ha coinvolto complessivamente 149.413 apprendisti (cfr. tabella 2.4), con un aumento rispetto all'anno precedente del 15,5%. Il Nord (dove l'incremento è del 22%) continua a rappresentare l'area con la più alta concentrazione di apprendisti in formazione (circa l'85% sul totale nazionale). In particolare, il Nord-Est, passando da 60.663 a 72.133 apprendisti iscritti ai percorsi, con un incremento del 18,9%, giunge a rappresentare il 48,2%, mentre nel Nord-Ovest, pur con un numero di apprendisti in formazione più basso, si verifica un incremento maggiore, pari al 26,3%. Al Centro il numero degli apprendisti coinvolti in formazione si riduce da 21.550 a 14.286 unità, con un decremento del 33,7%, mentre nel Mezzogiorno il numero raddoppia seppure con una incidenza più bassa (5,5%) sul totale nazionale. Tra il 2016 e il 2017 il coinvolgimento diminuisce da 149.413 a 124.984 unità, con una contrazione del 16,3%. La variazione negativa più elevata (pari al 65,8%) si osserva nel Mezzogiorno, seguito con un notevole distacco dal Nord-Ovest (-24,8%), mentre nel Nord-Est è più bassa (-12,2%). Il Centro, invece, mostra una variazione di segno positivo, pari al 23,7%, che recupera in parte quella negativa rilevata nel 2016.

Tabella 2.4 Assunti con contratto di apprendistato prof. iscritti alle attività di formazione pubblica, per Regione /P.a. e ripartizione geografica. Val. ass., compos. % e variaz. %. Anni 2015, 2016 e 2017

Regioni/P.a.	2015			2016			2017		
	Iscritti v.a.	Comp.%	Var.% 2014-2015	Iscritti v.a.	Comp.%	Var.% 2015-2016	Iscritti v.a.	Comp.%	Var.% 2016-2017
Piemonte	17.707	13,7	-22,1	13.580	9,1	-23,3	17.594	14,1	29,6
Valle d'Aosta	0	-	-	0	-	-	354	0,3	-
Lombardia	20.133	15,6	-25,5	36.845	24,7	83,0	18.479	14,8	-49,8
P.a. Bolzano	448	0,3	20,4	304	0,2	-32,1	296	0,2	-2,6
P.a. Trento	3.115	2,4	-19,3	0	-	-100,0	2.132	1,7	-
Veneto	20.217	15,6	-12,4	30.717	20,6	51,9	33.632	26,9	9,5
F. V. Giulia	4.018	3,1	-41,9	3.963	2,7	-1,4	3.979	3,2	0,4
Liguria	5.521	4,3	-1,1	4.344	2,9	-21,3	4.742	3,8	9,2
Emilia-Romagna	32.865	25,4	6,5	37.149	24,9	13,0	23.297	18,6	-37,3
Toscana	10.192	7,9	62,0	2.532	1,7	-75,2	1316	1,1	-48,0
Umbria	137	0,1	-70,9	80	0,1	-41,6	80	0,1	0,0
Marche	5.195	4,0	33,2	3.155	2,1	-39,3	3.034	2,4	-3,8
Lazio	6.026	4,7	-38,7	8.519	5,7	41,4	13.236	10,6	55,4
Abruzzo	1.504	1,2	-18,9	600	0,4	-60,1	1.219	1,0	103,2
Molise	274	0,2	-28,6	0	-	-100,0	398	0,3	-
Campania	200	0,2	36,1	6.374	4,3	3.087,0	0	-	-100,0
Puglia	0	-	-100,0	0	-	-	0	-	-
Basilicata	172	0,1	33,3	266	0,2	54,7	0	-	-100,0
Calabria	0	-	-	432	0,3	-	321	0,3	-25,7
Sicilia	n.d.	-	-	0	-	-	0	0,0	-
Sardegna	1.592	1,2	19,0	553	0,4	-65,3	875	0,7	58,2
Italia	129.316	100,0	-11,8	149.413	100,0	15,5	124.984	100,0	-16,3
Nord	104.024	80,4	-13,6	126.902	84,9	22,0	104.505	83,6	-17,6
<i>Nord-Ovest</i>	43.361	33,5	-21,6	54.769	36,7	26,3	41.169	32,9	-24,8
<i>Nord-Est</i>	60.663	46,9	-6,8	72.133	48,2	18,9	63.336	50,7	-12,2
Centro	21.550	16,7	5,2	14.286	9,6	-33,7	17.666	14,1	23,7
Mezzogiorno	3.742	2,9	-35,3	8.225	5,5	119,8	2.813	2,3	-65,8

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

A livello regionale, nel 2016 le incidenze percentuali più alte sono presenti in Emilia-Romagna (24,9%), in Lombardia (24,7%) e in Veneto (20,6%), mentre il coinvolgimento in formazione cresce rispettivamente del 13%, dell'83% e del 51,9%. Significativo anche l'incremento nel Lazio con il 41,4% e soprattutto in Campania dove dai 200 apprendisti del 2015 si passa ai 6.374 del 2016. Valori molto più esigui, ma in

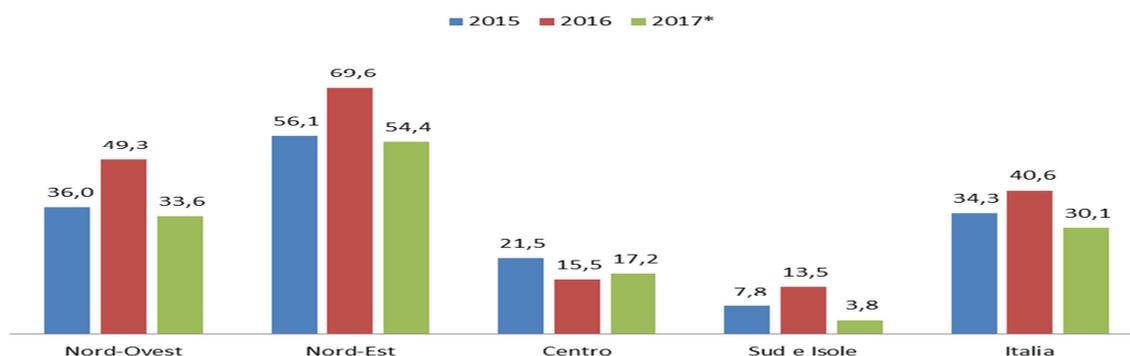
aumento, sono presenti in Basilicata e in Calabria.

Nel 2017 la quota più elevata (26,9%), si rileva in Veneto, che continua a mostrare una variazione positiva (+9,5%), seppure più limitata, rispetto all'anno precedente. Seguono l'Emilia-Romagna che rappresenta il 18,6% del totale, con una contrazione pari al 37,3%, la Lombardia, con il 14,8% del totale e una riduzione del 49,8%, e il Piemonte, che incide sul totale per il 14,1%, con un aumento del 29,6%. Nel Lazio, che giunge a rappresentare il 10,6% del totale, l'incremento del numero di apprendisti in formazione è ancora più rilevante (+55,4%). Nel resto dei territori si osservano quote più basse e variazioni rispetto all'anno precedente di segno opposto. Certamente, alti livelli di partecipazione alle attività formative sono da collegare alla presenza di una strutturata e consolidata offerta formativa pubblica.

Il tasso di copertura nel 2016 si attesta complessivamente al 40,6%, con un incremento significativo di 6,3 punti percentuali rispetto all'anno precedente; nel 2017, scende invece al 30,1%.

Nel 2016, sia nel Nord-Est che nel Nord-Ovest il tasso aumenta di 13 punti raggiungendo rispettivamente il 69,6% e il 49,3% mentre nel 2017 si riduce al 54,4% e al 33,6%. Tuttavia, in entrambi gli anni, i tassi di queste due aree si situano notevolmente al di sopra del valore nazionale. Il Mezzogiorno mostra un aumento di circa 6 punti percentuali nel 2016, raggiungendo il 13,5%, e una riduzione nel 2017, scendendo al 3,8%. In controtendenza con tali variazioni, nel 2016, il tasso di copertura nel Centro si riduce di 6 punti percentuali, con il 15,5%, per poi risalire al 17,2% nel 2017 (cfr. figura 2.2).

Figura 2.2 Apprendistato professionalizzante: tasso di copertura delle attività di formazione pubblica per area geografica*. Valori %. Anni 2015, 2016, 2017



(*) Il tasso di copertura è stato calcolato considerando i soli territori nei quali è presente il dato sugli apprendisti in formazione.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e su dati Inps (*2017 provvisori)

I tassi più alti nel 2016 si registrano in Emilia-Romagna, con la quasi totalità degli apprendisti occupati iscritti alle attività formative (91%), seguita da Veneto (62,6%), Lombardia (56,3%), Friuli Venezia Giulia (52,4%) e Piemonte (42%). Nel 2017, invece, il primato si registra in Veneto (61,1%), seguito da Emilia-Romagna (50,7%), Piemonte (49,4%) e Friuli Venezia Giulia (46,3%) (cfr. tabella 2.5).

Tabella 2.5 Apprendistato professionalizzante: tasso di copertura* delle attività di formazione pubblica per Regione/P.a. e ripartizione geografica. Valori %. Anni 2015, 2016 e 2017

Regioni/Province autonome	Iscritti/Occupati %		
	2015	2016	2017*
Piemonte	51,4	42,0	49,4
Valle d'Aosta	-	-	21,7
Lombardia	28,0	56,3	25,4
P.a. Bolzano	34,6	22,6	20,0
P.a. Trento	63,9	-	39,5
Veneto	39,6	62,6	61,1
Friuli Venezia Giulia	49,6	52,4	46,3
Liguria	43,0	36,6	37,1
Emilia-Romagna	76,6	91,0	50,7
Toscana	30,3	7,9	3,7
Umbria	1,6	1,0	0,9
Marche	33,5	21,7	18,8
Lazio	14,1	22,8	31,6
Abruzzo	25,4	11,1	19,8
Molise	40,9	-	52,4
Campania	1,2	39,8	-
Puglia	-	-	-
Basilicata	9,6	15,8	-
Calabria	-	8,7	5,5
Sicilia	-	-	-
Sardegna	42,4	16,5	23,7
Italia	34,3	40,6	30,1
Nord	45,5	59,1	43,7
<i>Nord-Ovest</i>	<i>36,0</i>	<i>49,3</i>	<i>33,6</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>56,1</i>	<i>69,6</i>	<i>54,4</i>
Centro	21,5	15,5	17,2
Mezzogiorno	7,8	13,5	3,8

(*) Il tasso di copertura per area geografica è stato calcolato considerando i soli territori nei quali è presente il dato sugli apprendisti in formazione.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati Inps (**2017 provvisori).

Le notevoli differenze presenti tra i territori e, all'interno di uno stesso territorio, tra i diversi anni considerati, riflettono una certa disomogeneità nella capacità di programmazione e/o di attuazione dell'offerta formativa in apprendistato da parte dei sistemi formativi regionali, spesso legata ai differenti sistemi di governance e ai processi di riorganizzazione interna delle amministrazioni regionali e provinciali. Nel 2016 la maggior parte degli apprendisti iscritti alle attività formative ha usufruito di una formazione di base e trasversale²⁸, mentre circa un terzo, localizzato prevalentemente nel Veneto e in Lombardia, è stato coinvolto anche in percorsi di tipo tecnico-professionale, più funzionali alle esigenze produttive e di sviluppo aziendale e finanziati anche con fondi diversi da quelli nazionali (questo tipo di formazione non è più obbligatoria e dunque il dato potrebbe riguardare il completamento di percorsi ancora afferenti alla normativa precedente). Diversamente i dati del 2017 si riferiscono solo agli apprendisti iscritti ai percorsi di formazione di base e trasversale.

²⁸ 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.

Migliora negli anni il tasso di completamento dei percorsi²⁹ (utilizzato come misura del successo formativo), che passa dall'80,1% del 2016 all'85,8% nel 2017 (cfr. tabella 2.6). Ciò è frutto certamente di una progressiva crescita di capacità attuativa presso le singole Amministrazioni regionali/provinciali, ma soprattutto si deve alla specializzazione dell'offerta pubblica su una tipologia di intervento – quello volto allo sviluppo di competenze di base e trasversali - che presenta maggiori possibilità di standardizzazione oltre che una durata media più contenuta.

Nel 2016 il Mezzogiorno (91,4%) e il Centro (90,1%) si collocano in modo significativo al di sopra del valore nazionale, mentre nel 2017 spicca la performance del Nord-Est (98,5%). Nel 2017, gli incrementi più rilevanti si evidenziano in Sardegna (da 32% a 84,6%), in Lombardia (da 58,2% a 80,4%), in Emilia Romagna (da 80,4% a 100%) e nelle Marche (da 61% a 75,6%).

Va sottolineato 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, non sono riuscite a ottenere gli stessi risultati.

Tabella 2.6 Assunti con contratto di apprendistato prof. che hanno concluso le attività di formazione pubblica e tasso di completamento, per Regione/P.a. e ripartizione geografica. Val. ass. e %. Anni 2015, 2016, 2017

Regioni/ Province autonome	2015		2016		2017	
	App. che hanno terminato v.a.	Tassi di compl. %	App. che hanno terminato v.a.	Tassi di compl. %	App. che hanno terminato v.a.	Tassi di compl. %
Piemonte	11.768	66,5	9.973	73,4	11.781	67,0
Valle d'Aosta	0	-		-	23	6,5
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	-	-	1.830	85,8
Veneto	24.657	122	30.113	98,0	33.632	100,0
Friuli Venezia Giulia	3.106	77,3	3.392	85,6	3.325	83,6
Liguria	4.800	86,9	4.220	97,1	4.140	87,3
Emilia-Romagna	27.582	83,9	29.885	80,4	23.297	100,0
Toscana	7.066	69,3	2.532	100,0	128	9,7
Umbria	137	100,0	80	100,0	80	100,0
Marche	3.599	69,3	1.926	61,0	2.295	75,6
Lazio	5.356	88,9	8.327	97,7	9.573	72,3
Abruzzo	1.400	93,1	601	100,0	891	73,1
Molise	255	93,1	-	-	365	91,7
Campania	200	100,0	6.374	100,0	-	-
Puglia	0	-	-	-	-	-
Basilicata	172	100,0	266	100,0	-	-
Calabria	0	-	101	23,4	10	3,1
Sicilia	np	-	-	-	-	-
Sardegna	810	50,9	177	32,0	432	84,6
Italia	114.343	88,4	119.707	80,1	107.268	85,8
Nord	95.348	91,7	99.323	78,3	93.186	89,2
<i>Nord-Ovest</i>	36.936	85,2	35.629	65,1	30.806	74,8
<i>Nord-Est</i>	58.412	96,3	63.694	88,3	62.380	98,5
Centro	16.158	75,0	12.865	90,1	12.076	68,4
Sud e Isole	2.837	75,8	7.519	91,4	2.006	71,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

²⁹ Il tasso di completamento è calcolato rapportando il numero di apprendisti che ha concluso il percorso, al netto degli abbandoni, sul totale degli iscritti del medesimo anno.

La tabella successiva riporta il dato sulle ore di formazione erogate dal sistema pubblico nel 2017 (cfr. tabella 2.7). Il valore medio nazionale procapite è pari a 35 ore con una variabilità molto ampia sui territori. Considerando che le disposizioni vigenti prevedono un obbligo di frequenza di 40 ore medie annue, potrebbe sembrare che in alcuni territori non si riesca ad adempiere adeguatamente³⁰. In realtà va tenuto conto anche della disomogeneità delle informazioni contenute nelle banche dati regionali/provinciali. Disporre di una informazione precisa sul numero medio di ore di formazione frequentate da ogni allievo consentirebbe di specificare gli effettivi volumi di offerta formativa pubblica erogata, ma molte amministrazioni si limitano a raccogliere il dato sul volume totale di ore erogate per corso.

Tabella 2.7 Offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante: ore di formazione erogate complessivamente e per apprendista. Valori assoluti. Anno 2017

Regioni/Province autonome	Iscritti	Totale ore	Ore/ iscritti
Piemonte	17.594	1.052.220	60
Valle d'Aosta	354	6.784	19
Lombardia	18.479	544.277	29
Provincia autonoma di Bolzano	296	2.368	8
Provincia autonoma di Trento	2.132	45.592	21
Veneto	33.632	740.735	22
Friuli Venezia Giulia	3.979	168.420	42
Liguria	4.742	165.600	35
Emilia-Romagna	23.297	914.540	39
Toscana	1.316	29.736	23
Umbria	80	168	2
Marche	3.034	14.661	5
Lazio	13.236	506.560	38
Abruzzo	1.219	27.913	23
Molise	398	11.747	30
Campania	0	-	-
Puglia	0	-	-
Basilicata	0	-	-
Calabria	321	38.520	120
Sicilia	0	-	-
Sardegna	875	61.680	70
Italia	124.984	4.331.521	35

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Accanto all'offerta formativa dedicata agli apprendisti, le Regioni e le Province autonome possono predisporre interventi formativi rivolti anche ai tutor aziendali. Con l'abrogazione dell'obbligo di formazione di queste figure³¹, la partecipazione ai percorsi avviene attualmente su base volontaria e il numero di tutor aziendali che sceglie di partecipare risulta in costante diminuzione. Nel 2016 i tutor formati sono 1.995 (cfr. tabella 2.8), con una riduzione del 9,1% rispetto all'anno precedente, mentre nel 2017 ammontano solo a 816 unità (-59,1% rispetto al 2016). Delle dieci Amministrazioni impegnate nella formazione dei tutor solo due, ossia la Provincia autonoma di Bolzano e la Sardegna hanno realizzato i percorsi in modo continuativo.

³⁰ 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 in possesso di un altro titolo di livello terziario.

³¹ In base all'art 42 del D.Lgs. 81/2015, che demanda alla contrattazione collettiva la disciplina del contratto di apprendistato, la presenza di un tutor o referente aziendale e formativo è obbligatoria. In Italia attualmente non esiste una normativa che regolamenti la figura dei tutor ma l'art. 7 del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, che definisce standard formativi e criteri generali per i percorsi di apprendistato, ne stabilisce il ruolo e le funzioni.

Tabella 2.8 Partecipanti agli interventi di formazione rivolti ai tutor aziendali nell'ambito dell'offerta formativa pubblica, per Regione/P.a. Valori assoluti e variazioni %. Anni 2015, 2016 e 2017

Regioni/Province autonome	2015	2016	2017	Var.%	Var.%
	v.a.	v.a.	v.a.	2015-2016	2016-2017
Piemonte	869	930	0	7,0	-100,0
Lombardia	357	0	0	-100,0	-
Provincia autonoma di Bolzano	225	230	187	2,2	-18,7
Marche	109	0	0	-100,0	-
Lazio	33	0	0	-100,0	-
Molise	34	0	0	-100,0	-
Basilicata	14	0	0	-100,0	-
Puglia	0	0	16	-	-
Calabria	n.i	309	0	-	-100,0
Sardegna	553	526	613	-4,9	16,5
Totale	2.194	1.995	816	-9,1	-59,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Nel 2016, il Piemonte ha formato 930 tutor (+7,9% rispetto al 2015), 526 la Sardegna (-4,9%), 309 la Calabria (non attiva nel 2015) e 230 la Provincia autonoma di Bolzano (+2,2%). Per quanto riguarda le ore di formazione erogate, nel 2016 solo due Amministrazioni hanno fornito il dato: la Provincia autonoma di Bolzano (dove 81 tutor hanno frequentato corsi di 36 ore e altri 149 percorsi più brevi di 16 ore) e la Calabria, che ha realizzato per ciascun tutor coinvolto interventi della durata di 8 ore. Piemonte e Sardegna hanno erogato la formazione tramite sistemi di e-learning. Anche nel 2017 emerge l'impegno della Provincia autonoma di Bolzano, che coinvolge in formazione 187 tutor, con interventi della durata compresa tra 36 e 16 ore, e la Regione Puglia, con percorsi di 32 ore per 11 tutor formativi coinvolti nei percorsi nel sistema duale e 5 tutor aziendali. Attraverso questi interventi si intende rafforzare la funzione tutoriale nei percorsi di apprendistato, finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa che si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

2.3 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione per l'apprendistato di I livello

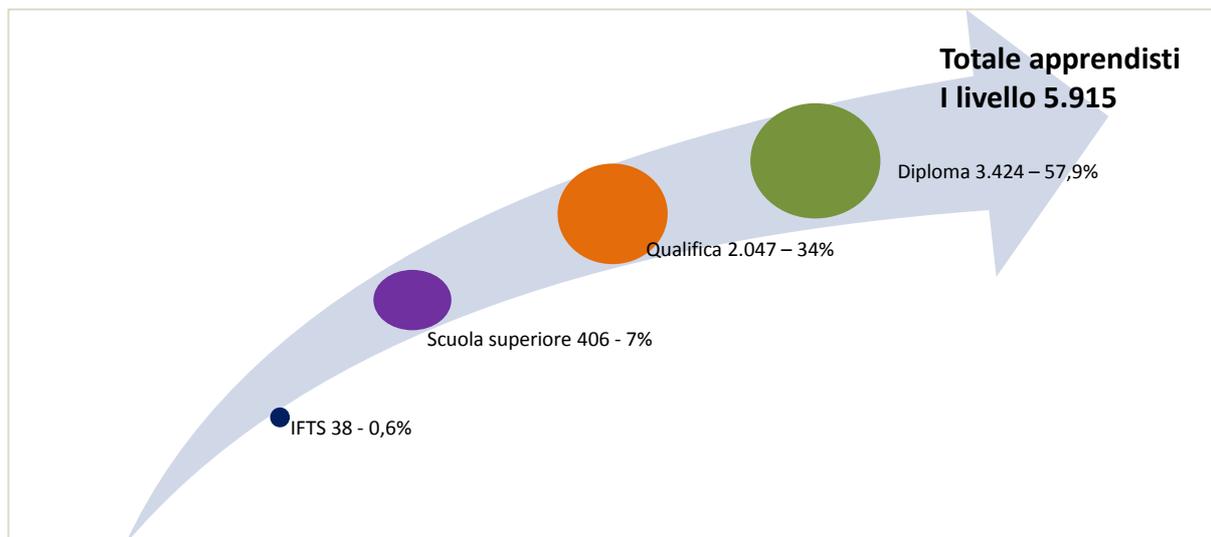
I dati sulla partecipazione degli apprendisti di I livello alle attività formative dedicate fanno riferimento a un arco temporale (2015-2016) caratterizzato, da un lato, dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 e del decreto interministeriale sugli *"standard formativi e i criteri generali 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 (leFP)³² e l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Al fine di fornire un quadro esaustivo in merito all'apprendistato di I livello, i dati seguenti 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 quasi tre anni dall'approvazione della riforma, il numero di apprendisti assunti con contratto di apprendistato di I livello è pari a 5.915 nel 2017, con un incremento del 22,2% rispetto all'anno precedente. Tra il ventaglio dei titoli conseguibili attraverso tale tipologia contrattuale, è il diploma

³² Cfr. decreto legislativo n. 226/2005.

professionale ad accogliere il maggior numero di giovani in formazione, con 3.424 unità pari al 57,9%, mentre i percorsi di qualifica professionale accolgono il 34% con 2.047 unità. Tali attività formative coinvolgono, quindi, il 92,5% degli apprendisti. Su valori più contenuti si attestano i frequentanti il quarto o quinto anno della scuola secondaria superiore³³ (406 unità pari al 7%) e quelli iscritti ai percorsi IFTS³⁴, (38 apprendisti corrispondenti allo 0,6%) (cfr. Figura 2.3).

Figura 2.3 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a., per titoli in esito, V.a. e comp. %. Anno 2017.



Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Analizzando il trend del periodo 2015-2017, si evidenzia come l'apprendistato di I livello abbia trovato maggiore sviluppo in quei percorsi formativi già contemplati nella precedente normativa e svincolati dal sistema scolastico. Infatti, nel 2016, gli apprendisti inseriti in attività formative finalizzate all'acquisizione di una qualifica o un diploma professionale sono pari a 4.841 unità, con un incremento del 19,8% rispetto al 2015, tale numero continua a crescere anche nel 2017, attestandosi a 5.471 apprendisti con una variazione positiva seppur più contenuta rispetto al biennio precedente, pari al 13,0% (cfr. tabella 2.9).

³³ I percorsi di Scuola secondaria superiore in esercizio di apprendistato sono stati realizzati in Piemonte (88 unità), Emilia Romagna (131 unità), in Toscana (185 unità) e nelle Marche (2 unità). Non sono inclusi gli apprendisti coinvolti nelle sperimentazioni ENI, ENEL, Alliance etc.

³⁴ I percorsi di IFTS sono stati realizzati, nell'ambito dell'esercizio ordinario, in Piemonte (18 apprendisti), Emilia Romagna e Molise (1 apprendista); e nell'ambito della sperimentazione del sistema duale in Lombardia (18 unità.)

Tabella 2.9 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di form. programmate dalle Regioni e P.a., per l'acquisizione del titolo di qualifica o di un diploma professionale. V.a. e comp. %. Anni 2015-2016-2017.

Regioni/P.a.	2015		2016				2017			
	Totale		Totale		di cui duale		Totale		di cui duale	
	v.a	Comp.%								
Piemonte	80	2,0	107	2,2	57	4,0	88	1,6	56	2,7
Lombardia	404	10,0	1.154	23,8	1.154	80,3	1.686	30,8	1.686	81,0
P.a. Bolzano	3.450	85,4	3.170	65,5	0	0,0	3.274	59,8	0	0,0
P.a. Trento	0	-	34	0,7	0	0,0	61	1,1	0	0,0
Veneto	86	2,1	103	2,1	103	7,2	103	1,9	103	4,9
F. V. Giulia	2	0,1	19	0,4	18	1,3	18	0,3	18	0,9
Liguria	16	0,4	17	0,4	10	0,7	66	1,2	61	2,9
Emilia-Romagna	1	0,0	3	0,1	3	0,2	11	0,2	8	0,4
									0	0,0
Marche	1	0,0	6	0,1	3	0,2	13	0,2	0	0,0
Lazio	0	-	90	1,9	90	0,0	130	2,4	130	6,2
Molise	0	-	0	-	0	-	1	0,0	0	0,0
Puglia*	0	-	138	2,9	0	6,3	8	0,1	8	0,4
Calabria**	0	-	0	-	0	-	12	0,2	12	0,6
Totale iscritti	4.040	100,0	4.841	100,0	1.438	100,0	5.471	100,0	2.082	100,0

(*) I dati della regione Puglia per l'anno 2016 si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.Lgs. n. 81/2015. (**) Dato provvisorio

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

I dati confermano che l'aumento registrato nel 2017 sia 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 al 29,7% del totale, e 2.082 unità nel 2017, ovvero il 38,1% di tutti gli apprendisti con contratto di apprendistato di I livello in formazione. La variazione più significativa, infatti, si è registrata per gli apprendisti coinvolti nell'ambito della sperimentazione duale che nel 2017 aumentano del 44,8%, a fronte di una lieve diminuzione (-0,4%) di quelli coinvolti nell'esercizio ordinario dell'apprendistato.

Nel 2016 quasi tutte le Amministrazioni con una offerta formativa dedicata all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale hanno registrato variazioni positive. Rispetto al 2015, la Lombardia ha triplicato il numero degli apprendisti coinvolti in formazione. Variazioni positive si registrano anche in Piemonte (33,8%), in Veneto (19,8%) e, in misura più contenuta, in Liguria (6,3%). Il Friuli Venezia Giulia ha coinvolto 17 apprendisti in più rispetto all'anno precedente e le regioni Marche ed Emilia-Romagna passano da una a, rispettivamente, sei e tre unità. Lazio e Puglia hanno avviato attività formative nel 2016 inserendo nei percorsi rispettivamente 90 e 138 giovani. Solo la Provincia autonoma di Bolzano ha evidenziato nel 2016 un decremento pari al 8,1%.

Nel 2017 gli incrementi percentuali più significativi si registrano nella Provincia autonoma di Trento con il 79,4% (da 34 a 61 unità), in Lombardia, che ha inserito nei percorsi formativi dedicati 1.686 unità – il 46,1% in più rispetto all'anno precedente - e nel Lazio, dove la crescita raggiunge il 44,4% (da 90 a 130 unità); molto più contenuta la variazione per la Provincia autonoma di Bolzano (3,3%). L'aumento dei livelli di partecipazione alle attività si evidenzia anche nelle altre Regioni, seppur con valori assoluti inferiori. In Liguria ed Emilia Romagna il numero degli apprendisti in formazione risulta essere quattro volte superiore rispetto all'anno precedente passando, rispettivamente, da 17 a 66 e da 3 a 11 apprendisti. La Regione Marche ha inserito nei percorsi formativi dedicati 13 apprendisti, circa il doppio dell'anno 2016. Decrementi si registrano in Piemonte -17,8% (da 107 a 88), mentre rimane pressoché stabile il numero degli apprendisti con contratto di I livello in Friuli Venezia Giulia ed in Veneto. Nel 2017 si amplia anche la presenza dell'offerta formativa nelle regioni del Sud,

dove per la prima volta sono state avviate attività formative in Molise (1 apprendista), in Puglia (8 apprendisti) e in Calabria (12 apprendisti).

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

Tabella 2.10 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di qualifica o diploma professionale. V.a. Anno 2016-2017

Regioni/ Province autonome	Valori assoluti				Composizione %			
	Qualifica prof.		Diploma prof.		Qualifica prof.		Diploma prof.	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Piemonte	50	37	57	51	2,5	1,8	2,0	1,5
Lombardia	657	662	497	1.024	32,7	32,3	17,6	29,9
P.a. Bolzano	1.136	1.281	2.034	1.993	56,5	62,6	71,9	58,2
P.a. Trento	15	18	19	43	0,7	0,9	0,7	1,3
Veneto	0	0	103	103	0	0,0	3,6	3,0
Friuli Venezia Giulia	4	3	15	15	0,2	0,1	0,5	0,4
Liguria	7	20	10	46	0,3	1,0	0,4	1,3
Emilia-Romagna	3	3	0	8	0,1	0,1	0,0	0,2
Toscana		0		0		0,0		0,0
Marche	1	10	5	3	0	0,5	0,2	0,1
Lazio	0	0	90	130	0	0,0	3,2	3,8
Molise	0	1		0		0,0		0,0
Puglia*	138	0	0	8	6,9	0,0	0,0	0,2
Calabria**		12		0		0,6		0,0
Totale iscritti	2.011	2.047	2.830	3.424	100	100	100	100
Comp.ne % tot iscritti	41,5%	37,4%	58,5%	62,6%				

(*) I dati della regione Puglia, per il 2016, si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.Lgs. n. 81/2015. (**) Dato provvisorio

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

I dati disponibili per l'annualità 2017 sulla distribuzione degli apprendisti formandi per Regione e tipologia di titolo in esito (cfr. tabella 2.10), evidenziano una controtendenza – rispetto agli anni precedenti – tra le due tipologie di titolo. Infatti, se nel 2016 i giovani coinvolti nei percorsi di qualifica professionale rappresentavano il 41,5% del totale, nell'anno successivo tale quota scende al 37,4%, il decremento va ad appannaggio del diploma professionale che, nel 2017, accoglie 594 apprendisti in più rispetto all'anno precedente (ovvero il 62,6% del totale).

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, ma con andamento positivo nel biennio 2016-2017, le quote relative alle altre Amministrazioni.

Nel 2016, la Lombardia raddoppia il numero dei formandi per la qualifica professionale portandosi al 32,7% sul totale nazionale, riducendo, di conseguenza, la percentuale degli apprendisti della Provincia autonoma di Bolzano (56,5%). Rispetto a quanto descritto nel precedente Rapporto³⁵, alcuni cambiamenti emergono anche in merito alla distribuzione degli apprendisti inseriti nei percorsi di IV anno. Infatti, se gli

³⁵ Cfr. Inapp, *Verso una ripresa dell'apprendistato, XVII Rapporto di monitoraggio*, par. 3.2.1 p. 53, Roma

apprendisti dei percorsi per il diploma professionale erano presenti solo in Lombardia e nella Provincia autonoma di Bolzano, nel 2016 vengono avviate per la prima volta le attività anche in altri territori: il Veneto ed il Lazio hanno coinvolto rispettivamente 103 e 90 apprendisti, pari a circa il 3% del totale dei partecipanti, mentre in Piemonte 57 unità (2%). In Lombardia il numero dei partecipanti raggiunge il 17,6%, mentre nella Provincia autonoma di Bolzano scende al 71,9%.

Nel 2017 pur registrandosi incrementi del numero di apprendisti partecipanti ai percorsi di qualifica e di diploma, non si registrano evidenti differenze nella distribuzione sul territorio.

Tabella 2.11 Distribuzione per annualità di formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello. Tasso di completamento. Anno 2016. Valori assoluti e %

Regioni/ Province autonome	Qualifica professionale				Diploma professionale		Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Tot	IV anno	Tot	
Valori assoluti							
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	460	2.034	3.170
P.a. Trento	10	3	2	15	19	19	34
Veneto	0	0	0	0	103	103	103
F. V. Giulia	0	0	4	4	15	15	19
Liguria	1	2	4	7	10	10	17
Emilia-Romagna	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	1.256	2.830	4.841
Comp.ne % tot iscritti	27,6	20,5	51,9	100,0	44,4	27,6	100,0
Valori assoluti							
Piemonte	0	0	10	10	52	52	62
P.a. Bolzano	348	347	338	1.033	428	1.851	2.884
P.a. Trento	8	1	2	11	18	18	29
Veneto	0	0	0	0	94	94	94
F. V. Giulia	0	0	1	1	0	0	1
Liguria	0	0	2	2	1	1	3
Totale "terminati"	356	348	353	1.057	593	2.016	3.073
Valori %							
Piemonte	-	-	83,3	21,7	100	100	63,3
P.a. Bolzano**	89,9	90,1	92,9	90,95	93,0	91,0	91,0
P.a. Trento	100	100	100	100,0	100	100	100
Veneto	-	-	-	-	100	100	100
F. V. Giulia	-	-	25,0	25,0	-	-	5,3
Liguria	-	-	50,0	28,6	10,0	10,0	17,6
Totale Tasso compl.to	64,6	85,3	33,8	52,8	47,9	71,7	63,8

(*) Nella Provincia autonoma 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. (**) Nella Provincia autonoma di Bolzano i percorsi di diploma professionale hanno durata quadriennale, pertanto il numero degli iscritti è così articolato: I anno 576, II anno 518, III anno 480, IV anno 460; mentre il numero degli apprendisti che hanno concluso il percorso è suddiviso in: I anno 510, II anno 464, III anno 449 e IV anno 428. (***) I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.Lgs. n. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Il 62,6% degli apprendisti con qualifica professionale è stato formato nella Provincia autonoma di Bolzano, con una incidenza maggiore rispetto all'anno precedente. La Lombardia mantiene costante il numero di apprendisti nei percorsi triennali (32,3%) sul totale nazionale; mentre si riduce l'incidenza della Regione

Piemonte (1,8%). Nelle altre Amministrazioni le quote sono al di sotto dell'1%. Nel medesimo anno, a fronte del consistente aumento della partecipazione ai corsi per l'acquisizione del diploma professionale, la quota della Regione Lombardia aumenta al 29,9%; mentre diminuisce la percentuale della Provincia autonoma di Bolzano che si attesta al 58,2%. Rimangono pressoché costanti le percentuali di Veneto e Lazio, rispettivamente 3% e 3,8%.

Analizzando la distribuzione degli apprendisti per annualità formativa, per l'anno 2016, emerge che oltre la metà del totale (1.043 unità, 51,9%) è iscritto al III anno dei percorsi per la qualifica professionale; un apprendista su cinque, invece, frequenta il secondo anno, il restante 27% circa (555 unità) è iscritto al I anno (cfr. tabella 2.11). Sul totale degli apprendisti iscritti ai percorsi per il diploma professionale, il 44,4% è iscritto al IV anno, la restante quota si riferisce alla Provincia autonoma di Bolzano.

Il tasso di completamento annuo è pari, nei territori in cui sono disponibili i dati, al 52,8% per i percorsi di qualifica, all'incirca 30 punti percentuali 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 Provincia di Bolzano, con valori che si attestano all'90,9%, e nella Provincia di Trento, dove tutti i formandi hanno portato a termine il percorso. Per i percorsi di diploma il tasso di completamento complessivo è pari al 71,7%.

2.3.1 Gli apprendisti minori

Nell'ambito dell'analisi dell'apprendistato di primo livello, particolare importanza hanno gli andamenti occupazionali e i livelli di partecipazione alla formazione degli apprendisti minori.

I minori iscritti ai percorsi formativi nel 2016 sono 2.210, il 9,3% in più rispetto all'anno precedente. Diversamente, nel 2017 il numero si riduce a 1.942, con un decremento del 12,1% (cfr. tabella 2.13). Ciò è conseguenza del calo degli apprendisti under 18 in esercizio ordinario di apprendistato (che diminuiscono del 45,1%, passando da 1.507 a 827), non sufficientemente compensato dall'incremento (pari al 58,6%), dei minorenni coinvolti nella sperimentazione del sistema duale³⁶. In ogni caso la quota relativa al duale passa dal 31,8% nel 2016 (703 unità) al 57,4 % nel 2017 (1.115 unità).

Nel biennio 2016-2017 incrementi significativi si registrano in Lombardia (+56,7%) e nel Lazio, che da 2 apprendisti minorenni è riuscita a coinvolgerne 60 nel 2017. Variazioni positive si registrano anche nella Provincia autonoma di Trento, Emilia Romagna e Marche. I decrementi si registrano in Piemonte (-27,1%), in Provincia di Bolzano (-45,9), in Friuli Venezia Giulia (-16,7) e Liguria (-58,3%).

Gli andamenti negativi possono essere attribuiti anche alla gestione delle attività formative nell'ambito della sperimentazione del sistema duale che prevede, per i primi anni del percorso di istruzione e formazione professionale, il ricorso all'impresa formativa simulata e all'alternanza rafforzata, e solo successivamente, ovvero ad una età più avanzata, al contratto di apprendistato.

³⁶ Alla sperimentazione del sistema duale hanno aderito tutte le Regioni ad eccezione delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Tabella 2.13 Minori assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di form. programmate dalle Regioni e P.a., per il titolo di qualifica o di un dipl. prof. V.a. e comp.%. Anni 2015-2016-2017.

Regioni/Province autonome	2015		2016				2017			
	Totale		Totale		di cui duale		Totale		di cui duale	
	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%
Piemonte	74	3,7	70	3,2	22	3,1	51	2,6	21	1,9
Lombardia	194	9,6	617	27,9	617	87,8	967	49,8	967	86,7
P.a. Bolzano	1.716	84,9	1.416	64,1	0	-	766	39,4	0	0,0
P.a. Trento	0	0,0	15	0,7	0	-	18	0,9	0	0,0
Veneto	19	0,9	47	2,1	47	6,7	47	2,4	47	4,2
F. V. Giulia	2	0,1	6	0,3	5	0,7	5	0,3	5	0,4
Liguria	16	0,8	12	0,5	5	0,7	5	0,3	5	0,4
Emilia-Romagna	0	0,0	2	0,1	2	0,3	3	0,2	0	0,0
							0	0,0	0	0,0
Marche	1	0,0	6	0,0	3	0,4	9	0,5	0	0,0
Lazio	-	-	2	0,3	2	0,3	60	3,1	60	5,4
Molise	-	-	-	0,1	0	-	1	0,1	0	0,0
Puglia*	-	-	17	0,0	0	-	8	0,4	8	0,7
Calabria**	-	-	0	0,8	0	-	2	0,1	2	0,2
Totale iscritti	2.022		2.210		703		1.942	100,0	1.115	100,0

(*) I dati della regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.Lgs. n. 81/2015. (**) Dato provvisorio
Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Analogamente a quanto descritto per l'apprendistato nel suo complesso (cfr. paragrafo 2.3), la distribuzione degli apprendisti minori sul territorio nazionale varia notevolmente nel biennio 2016-2017.

Nel 2016 la quota maggiore di minorenni era appannaggio della Provincia di Bolzano (con il 64,1%). Il suo peso decresce l'anno successivo al 39,4%, a vantaggio della Lombardia che, nel biennio considerato, passa dal 27,9% al 49,8% (cfr. tabella 2.14). Analogo scenario si evidenzia in merito alla distribuzione degli apprendisti per titolo professionale in esito. Se nel 2015 i due terzi dei minori frequentanti i percorsi di qualifica professionale era concentrato nella Provincia di Bolzano, nel 2016 tale quota scende al 45,2% e continua a diminuire nel 2017 attestandosi al 35,6%; in controtendenza, la Lombardia incrementa il suo peso sul totale nazionale, con oltre la metà del totale nazionale degli apprendisti minorenni (il 58,4% nel 2016 ed il 56,3% nel 2017).

Tabella 2.14 Minori assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di qualifica o diploma prof. e tipologia di finanziamento. V.a. Anno 2016-2017

Regioni/Province autonome	Valori assoluti				Composizione %			
	Qualifica prof.		Diploma prof.		Qualifica prof.		Diploma prof.	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Piemonte	48	35	22	16	4,5	4,7	2,1	1,3
Lombardia	617	416	0	551	58,4	56,3	0,0	45,8
P.a. Bolzano	478	263	938	503	45,2	35,6	91,3	41,8
P.a. Trento	9	4	6	14	0,9	0,5	0,6	1,2
Veneto	0	0	47	47	0,0	0,0	4,6	3,9
Friuli Venezia Giulia	4	3	2	2	0,4	0,4	0,2	0,2
Liguria	7	3	5	2	0,7	0,4	0,5	0,2
Emilia-Romagna	2	3	0	0	0,2	0,4	0,0	0,0
		0	0	0		0,0	0,0	0,0
Marche	1	9	5	0	0,1	1,2	0,5	0,0
Lazio	0	0	2	60	0,0	0,0	0,2	5,0
Molise		1		0		0,1		0,0
Puglia*	17	0	0	8	0,0	0,0	0,0	0,7
Calabria**		2		0		0,3		0,0
Totale iscritti	1.183	739	1.027	1.203	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) I dati della Regione Puglia, per l'anno 2016, si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.Lgs. n. 81/2015. (**) Dato provvisorio
Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

La Provincia di Bolzano raccoglieva nel 2016 il 91,3% del totale dei percorsi per il diploma professionale, ma la quota decresce notevolmente nell'anno successivo attestandosi al 41,8%; tale diminuzione è dovuta all'avvio nel 2017 in Lombardia delle attività di IV anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale che, coinvolgendo 551 apprendisti minorenni, aumenta la sua quota sul totale (raggiungendo il 45,8%). La regione Veneto nel 2016 ha più che raddoppiato il numero dei giovani apprendisti (47 unità rispetto alle 19 del 2015), ed ha mantenuto pressoché costante la sua incidenza a livello nazionale. Il consistente incremento di apprendisti minorenni nella Regione Lazio, ha determinato invece un maggiore peso (5,0%) a livello nazionale.

Il maggior numero di apprendisti minori si concentra nella III annualità formativa dei percorsi di qualifica professionale, 684 unità pari al 57,8%, un apprendista su quattro frequenta il primo anno, mentre il restante 16,6% (196 unità) è inserito al secondo anno (cfr. tabella 2.15).

Nell'annualità 2016, tuttavia, si registra, in tutte le Amministrazioni in cui è presente l'offerta formativa per gli apprendisti minori, un decremento delle iscrizioni per la prima e la seconda annualità dei percorsi triennali per la 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 precedente³⁷. Tale scenario è influenzato dalla quota di apprendisti minorenni coinvolti nella sperimentazione del sistema duale. Questa, infatti, 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 ricorrendo ad un contratto di apprendistato.

Il tasso di completamento generale è pari – nei territori in cui è disponibile il dato – al 62%, oltre venti punti percentuale in meno rispetto all'anno precedente³⁸. In questo senso 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 Provincia di Trento e nel Veneto, dove tutti gli apprendisti hanno concluso il percorso e nella Provincia di Bolzano, dove oltre il 90% degli apprendisti iscritti, sia ai percorsi di qualifica che di diploma, ha portato a termine le attività previste per ciascuna annualità.

³⁷ Cfr. Inapp, *Verso una ripresa dell'apprendistato, XVII Rapporto di monitoraggio*, par. 3.2.2 p. 56, Roma

³⁸ *Ibidem*

Tabella 2.15 Distribuzione per annualità di formazione degli apprendisti minori assunti con contratto di I livello. Valori assoluti. Anno 2016

Regioni/Province autonome	Qualifica prof.				Diploma prof.		Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Tot	IV anno	Tot	
Valori assoluti							
Piemonte	18	20	10	48	22	22	70
Lombardia	0	0	617	617	0	0	617
P.a. Bolzano**	260	171	47	478	1	938	1.416
P.a. Trento	6	1	2	9	6	6	15
Veneto	0	0	0	0	47	47	47
Friuli Venezia Giulia	0	0	4	4	2	2	6
Liguria	1	2	4	7	5	5	12
Emilia-Romagna	0	2	0	2	0	0	2
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	90	1.027	2.210
Comp.ne % tot iscritti	25,6	16,6	57,8	100,0	8,8	100,0	
Valori assoluti							
Piemonte	0	0	8	8	20	20	28
P.a. Bolzano	234	154	44	432	1	841	1.273
P.a. Trento	5	0	2	7	6	6	13
Veneto	0	0	0	0	47	47	47
Friuli Venezia Giulia	0	0	1	1	0	0	1
Liguria	0	0	2	2	1	1	3
Totale 'terminati'	239	154	57	450	75	915	1.365
Valori %							
Piemonte	-	-	80,0	18,2	100	100	43,8
P.a. Bolzano	90,0	90,1	93,6	90,4	100	89,7	89,9
P.a. Trento	100	-	100,0	100,0	100	100	100
Veneto	-	-	-	-	100	100	100
Friuli Venezia Giulia	-	-	25,0	25,0	-	-	16,7
Liguria	-	-	50,0	28,6	20,0	20,0	25,0
Totale 'tasso di compl.to'	79,7	80,2	8,3	38,3	85,2	89,3	62,0

(*) 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. (**) Nella P.a. di Bolzano i percorsi di diploma professionale hanno durata quadriennale, pertanto il numero degli iscritti è così articolato: I anno 576, II anno 518, III anno 480, IV anno 2.043; mentre il numero degli apprendisti che hanno concluso il percorso è suddiviso in: I anno 510, II anno 464, III anno 449 e IV anno 428. (***) I dati della Regione Puglia si riferiscono ad apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.Lgs. n. 81/2015.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

2.4 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione per l'apprendistato di III livello

Il numero complessivo di apprendisti inseriti nei percorsi formativi dedicati all'apprendistato di terzo livello³⁹ ammonta, nel 2016, a 700 unità, mostrando una lieve riduzione dell'1,5% rispetto all'anno precedente, mentre nel 2017 è pari a 546 unità, con una notevole contrazione rispetto al 2016, pari al 22% (cfr. tabella 2.16).

L'analisi regionale evidenzia come la diffusione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sia

³⁹ Secondo la nuova normativa del 2015, l'apprendistato di terzo livello 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.

circostritta ad alcuni territori. Solo in tredici amministrazioni sono stati avviati i percorsi formativi, in particolare in Piemonte e in Lombardia, che insieme rappresentano nel 2015 l'83,9% del totale degli apprendisti iscritti, nel 2016 il 67,4% e nel 2017 il 76,2%.

Tabella 2.16 Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a. Valori assoluti, compos. % e variaz. %. Anni 2015, 2016 e 2017

Regioni/Province autonome	Valori assoluti			Composizione %			Var.%	Var.%
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015-2016	2016-2017
Piemonte	286	247	280	40,2	35,3	51,3	-13,6	13,4
Valle d'Aosta	0	0	3	0,0	0,0	0,5	-	-
Lombardia	311	225	136	43,7	32,1	24,9	-27,7	-39,6
P.a. Bolzano	14	15	9	2,0	2,1	1,6	7,1	-40,0
Friuli Venezia Giulia	4	4	13	0,6	0,6	2,4	0,0	225,0
Liguria	3	1	0	0,4	0,1	0,0	-66,7	-100,0
Emilia Romagna	90	48	15	12,7	6,9	2,7	-46,7	-68,8
Toscana	0	144	24	0,0	20,6	4,4	-	-83,3
Marche	0	9	0	0,0	1,3	0,0	-	-100,0
Lazio	0	0	64	0,0	0,0	11,7	-	-
Puglia	0	7	0	0,0	1,0	0,0	-	-100,0
Abruzzo	1	0	0	0,1	0,0	0,0	-100,0	-
Sardegna	2	0	2	0,3	0,0	0,5	-100,0	-
Totale	711	700	546	100,0	100,0	100,0	-1,5	-22,0

Fonte: elaborazioni Inapp su dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Nel dettaglio, in Piemonte, nel 2016, gli apprendisti in formazione sono 247 (-13,6% rispetto al 2015), pari al 35,3% del totale; il numero cresce nel 2017 (+13,4% rispetto 2016). In Lombardia, invece, il numero di apprendisti in formazione diminuisce: da 225 unità nel 2016 (-27,7%) a 136 nel 2017 (-39,6%); la quota sul totale scende dal 32,1% al 24,9%. Anche la Regione Lazio ha inserito in percorsi formativi una quota significativa del totale, pari all'11,7%. Numeri molto più bassi e con notevoli contrazioni si rilevano in Emilia-Romagna, che mostra un'incidenza sul totale del 12,7% nel 2015, del 6,9% nel 2016 e del 2,7% nel 2017, e in Toscana che dal 20,6% del 2016 scende al 4,4% l'anno seguente. Nel resto dei territori che hanno fornito il dato si rilevano valori ancora più bassi.

Il numero di apprendisti iscritti ai percorsi formativi in apprendistato di terzo livello tende quindi a diminuire e, se confrontato con quello delle altre tipologie di apprendistato, continua a rappresentare sul totale complessivo una quota marginale: 0,5% nel 2016 e 0,4% nel 2017 (cfr. par. 2.1)⁴⁰.

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 nei territori del Centro e del Mezzogiorno. Inoltre, i dati in esame non tengono conto delle attività formative 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 percorsi di apprendistato di terzo livello che non sono programmati dalle Regioni. Da quanto emerge da un'indagine svolta dall'Osservatorio Università-Imprese della

⁴⁰ Se si considera il tasso di copertura, ossia la percentuale di apprendisti iscritti alle attività formative sul totale degli occupati in apprendistato di terzo livello (dato Inps), esso nel 2015 è pari al 57%, nel 2016 al 67% e nel 2017 al 55,7%.

Fondazione CRUI⁴¹, nelle annualità 2014/15 e 2015/16, le Università, per progettare e realizzare percorsi di formazione in apprendistato di terzo livello, hanno fatto riferimento nel 49% dei casi alle discipline regionali, mentre una quota del 29% ha 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% dei casi i contributi derivano dal Progetto Garanzia Giovani anche attraverso il Progetto FlxO - Formazione e Innovazione per l'Occupazione con il supporto tecnico di Anpal Servizi. 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 è la tipologia più utilizzata, nonostante si riducano gli apprendisti iscritti (che passano dalle 535 unità nel 2015, alle 383 nel 2016, e alle 335 nel 2017). Un numero notevolmente più basso, con riduzioni più elevate, si osserva sia nel dottorato di ricerca, che rappresenta sul totale il 17,4% nel 2015, il 14,8% nel 2016 e solo l'8,4% nel 2017, sia nella laurea, che incide sul totale il 6,9% nel 2015, il 26,2% nel 2016 e solo il 5,6% nel 2017.

Nel 2017, la contrazione degli apprendisti iscritti al dottorato (-57,3%) e alla laurea (-84,1%) è superiore a quella del master (-7,6%). Contrariamente a queste dinamiche negative, il percorso di ricerca mostra un incremento da 11 a 63 iscritti, come anche il percorso di ITS, da 16 a 51, rappresentando rispettivamente il 12,1% e il 9,8% del totale (cfr. tabella 2.17). Nei percorsi di master e di laurea hanno una forte incidenza rispettivamente il master di primo livello e la laurea triennale.

Tabella 2.17 Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di form. programmate dalle Regioni/P.a., per tipologia di percorso. V.a., compos.% e variaz..%. Anni 2015, 2016 e 2017

Tipologia di percorso	Valori assoluti			Composizione %			Var.%	
	2015	2016*	2017**	2015	2016	2017	2015-2016	2016-2017
Master	535	383	335	75,2	55,1	64,1	-28,4	-12,5
Ricerca	3	11	63	0,4	1,6	12,1	266,7	472,7
Diploma ITS	1	16	51	0,1	2,3	9,8	1.500,0	218,8
Dottorato di ricerca	123	103	44	17,4	14,8	8,4	-16,3	-57,3
Laurea	49	182	29	6,9	26,2	5,6	271,4	-84,1
Totale	711	695	522	100,0	100,0	100,0	-2,3	-24,9

(*) Ai fini della comparabilità tra i percorsi formativi, nel 2016 non sono considerati 5 apprendisti che, con la nuova normativa sull'apprendistato, non ricadono più nell'apprendistato di terzo livello, ma in quello di I livello.

** Il dato non comprende quello della Toscana, pari complessivamente a 24 unità, perché non disaggregato per tipologia di percorso.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati forniti dalle Regioni e Province autonome

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, rispondono meglio alle esigenze di innovazione dell'impresa, anche grazie ad una mirata formazione on the job. Tuttavia, in alcuni territori si inizia a prendere in considerazione anche il target dei

⁴¹ 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, gestionale e relazionale. Emerge il bisogno di condividere le buone pratiche e sviluppare un dialogo funzionale e strutturale tra tutti i soggetti coinvolti. Il mondo universitario si sta attrezzando per creare un network rivolto a tutte le università italiane che intendono sperimentare percorsi formativi in apprendistato di terzo livello, per fornire 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.

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 aziendali d'innovazione, 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.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale dei partecipanti alle diverse tipologie di percorso, si osserva, per quanto riguarda i master, la prevalenza del Piemonte dove si concentra più della metà degli apprendisti. Nel percorso di laurea, la quasi totalità è presente in Toscana (144 unità), nel Lazio (10 unità) e nella Provincia di Bolzano (9 unità). Relativamente al dottorato di ricerca, più della metà degli apprendisti iscritti è in Lombardia (61 unità) e in Piemonte (21 unità). Il percorso di ricerca mostra nel 2016 valori equamente distribuiti tra Piemonte (4 unità), Friuli Venezia Giulia (4 unità) e Marche (3 unità), mentre nel 2017 risulta essere concentrato nel Lazio (30 unità) e in Piemonte (25 unità). La maggior parte degli apprendisti iscritti ai percorsi per il diploma ITS è in Lombardia (11 unità) nel 2016 e in Piemonte (22 unità) e in Lombardia (20 unità) nel 2017 (cfr. tabella 2.18).

Tabella 2.18 Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a., per tipologia di percorso. Valori assoluti. Anni 2016 e 2017 (*)

Regioni/P.a.	Diploma ITS		Laurea		Master		Dottorato		Ricerca		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Piemonte	2	22	1		219	212	21	21	4	25	247	280
Valle d'Aosta										3		3
Lombardia	11	20	9	6	144	107	61	2	1		225	136
P.a. Bolzano			15	9							15	9
Friuli Venezia Giulia		9							4	4	4	13
Liguria					1						1	
Emilia-Romagna			8	4	19		21	11			48	15
Toscana			144								144	
Marche	3		1						3		7	
Lazio				10		16		8		30		64
Puglia			4								4	
Sardegna								2				2
Totale	16	51	182	29	383	335	103	44	11	63	695	522

* Il dato 2017 non comprende quello della Toscana, pari complessivamente a 24 unità, perché non disaggregato per tipologia di percorso.

Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Nel 2016, su un totale di 695 apprendisti poco meno di un terzo ha concluso il percorso formativo; la gran parte di questi, pari a 187 unità (localizzati prevalentemente Piemonte e in Lombardia), ha conseguito un master, nella maggior parte dei casi di primo livello. Anche nel 2017 la maggior parte delle 127 unità che hanno terminato il percorso ha ottenuto un master di primo livello. Giungono a completamento anche i percorsi che coinvolgono gli iscritti agli ITS (10 apprendisti, di cui otto in Friuli Venezia Giulia e due in Piemonte) e quelli in attività di ricerca in impresa (tre apprendisti in Lombardia) (cfr. tabella 2.19).

Sul tasso di completamento incide la durata dei percorsi (il master di primo livello della durata di un anno ha infatti il tasso più elevato); i percorsi pluriennali, come la laurea magistrale o il dottorato, presentano un maggiore rischio di abbandono.

Tabella 2.19 Assunti con contratto di apprendistato di terzo livello che hanno concluso le attività di form. programmate dalle Regioni/P.a., per tipologia di percorso. Valori assoluti. Anni 2016 e 2017

Regioni/P.a.	Diploma ITS		Laurea		Master		Dottorato		Ricerca		Totale	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Piemonte		2	1		101	55	9	4			111	61
Lombardia			8	1	69	46	4	1		3	81	51
P.a. Bolzano			2								2	
Friuli Venezia Giulia		8										8
Liguria					1						1	
E. Romagna			4		16		2	5			22	5
Sardegna								2				2
Totale		10	15	1	187	101	15	12		3	217	127

Fonte: dati forniti dalle Regioni e Province autonome

Nonostante l'apprendistato di terzo livello sia considerato un canale privilegiato di accesso al lavoro per i giovani con alta scolarizzazione continua a mostrare una modesta diffusione. Le criticità sono di diversa natura, in parte legate agli iter burocratici e amministrativi, alla tipologia di percorso, al contesto formativo e aziendale oppure all'ambito territoriale e temporale di applicazione. Si considerino, ad esempio, le 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, nonché la complessità delle procedure di garanzia della qualità degli apprendistati o di riconoscimento dei crediti formativi.

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 adeguate 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 – ITS, corsi di laurea triennale, magistrale e a ciclo unico, master e dottorati di ricerca, ma anche attività di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche - viene spesso indicata, da molti dei soggetti interessati, l'implementazione di 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.

2.5 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 impegno⁴² di risorse, da parte delle Amministrazioni regionali/provinciali, pari a circa 138 milioni di euro (cfr. tabella 2.20), con un incremento pari al 53,1%, rispetto all'anno precedente.

⁴² 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.

Tabella 2.20 Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato. Valori assoluti e variazioni %. Anni 2015-2016

Ripartizione geografica	Valori assoluti		Variazione % su anno precedente
	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.

Nel Nord, l'incremento degli impegni è pari al 36,8% ed interessa⁴³ maggiormente il Nord-Ovest (+81,7%) e in particolare il Piemonte, che ha quasi quadruplicato le risorse rispetto al 2015, e la Valle d'Aosta, che ha impegnato per l'apprendistato circa un milione di euro. Scostamenti positivi, si osservano anche per la Regione Lombardia (+31,4%). Unica eccezione è la Regione Liguria, che diminuisce l'ammontare degli impegni di circa il 20%.

Nelle Regioni del Nord-Est l'incremento è pari solo a mezzo punto percentuale ed è da attribuire in gran parte alla Regione Emilia-Romagna e al Friuli Venezia Giulia. La regione Veneto, contrariamente allo scorso anno, dimezza l'ammontare il volume d'impegno (-51,2%).

Nel Mezzogiorno, infine, si osserva per il 2016, una variazione percentuale negativa (-30,2%) anche se più contenuta rispetto al 2015 (-52,3%). Il calo riguarda quasi tutti i territori, con contrazioni più significative in Campania (-96,7%), in Molise (-90,0%) e in Calabria (-70,0%). Unico scostamento positivo si registra in Abruzzo⁴⁴ con un notevole incremento delle risorse (pari a circa 3 milioni di euro).

Nel 2016 la composizione percentuale delle diverse fonti di finanziamento dell'offerta formativa evidenzia qualche variazione rispetto all'anno precedente. Si conferma il maggiore impiego delle risorse nazionali (77,9%), si dimezza la quota delle risorse proprie (che passa dal 18,7% del 2015 al 9,0% del 2016), aumenta quella del Programma operativo regionale (POR) passando dal 6,2% al 13,1% (tabella 2.21).

Tabella 2.21 Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato. Composizione %. Anni 2015-2016

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
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

Nota: 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.

⁴³ 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.

⁴⁴ Si evidenzia che l'impegno assunto dalla Regione Abruzzo ha una durata triennale (fino a dicembre 2019).

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 del 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 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.

Come sempre, anche nel 2016, le amministrazioni hanno destinato la maggior parte delle risorse (75,4%) alla formazione per l'apprendistato professionalizzante (cfr. tabella 2.22).

Tabella 2.22 Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato. Composizione %. Anni 2015-2016

Ripartizione geografica	2015				2016			
	I livello	II livello	III livello	Az. Sistema	I livello	II livello	III livello	Az. 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
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

Nota: 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 sono aumentati di circa otto punti percentuali. Diminuiscono, invece, sia i finanziamenti per l'apprendistato di primo livello⁴⁵, 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 alle azioni di sistema.

Le risorse impegnate sull'apprendistato per la qualifica e il diploma sono concentrate esclusivamente nel Settentrione, in particolare, nella Provincia di Trento (100%), nella Provincia di Bolzano (98,4%) e in Lombardia (45,6%). Per quanto riguarda il terzo livello la quota di risorse è maggiore nel Nord-Ovest (12,3%), ed in particolare in Piemonte.

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.

Tabella 2.23 Risorse spese dalle Regioni e Province autonome per la formazione in apprendistato e capacità di spesa. Anni 2015-2016

Macro area	Valori assoluti		Variazione % 2016	Capacità di spesa	
	2015	2016		2015	2016
Nord	57.681.695,10	65.344.939,77	13,3	81,4	67,4
<i>Nord-Ovest</i>	23.130.531,15	28.290.252,59	22,3	74,3	50,0
<i>Nord-Est</i>	34.551.163,95	37.054.687,18	7,2	87,0	91,9
Centro	12.839.734,56	6.179.231,67	-51,9	110,9	17,4
Mezzogiorno	4.261.871,21	2.026.886,15	-52,4	56,1	38,2
Italia	74.783.300,87	73.551.057,59	-1,6	83,1	53,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome

⁴⁵ Le risorse impegnate non includono i finanziamenti destinati all'apprendistato di primo livello nell'ambito della sperimentazione del sistema duale.

Complessivamente, nel 2016, le Regioni e le Province autonome hanno speso 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 2.23).

Lo scostamento negativo interessa le macro-aree del Centro Italia (-51,9%) e del Mezzogiorno (-52,4%). Per il Centro la contrazione della spesa è riconducibile all'assenza di spesa in Toscana e in Umbria, mentre nelle Marche e nel Lazio si rileva una contrazione rispettivamente del 14,1% e del 25%.

Stessa situazione si osserva per il Mezzogiorno dove, il decremento riguarda quasi tutte le Regioni, ad eccezione della Basilicata e della Calabria.

Al Nord la spesa per la formazione cresce invece del 13,3%. In Lombardia si registra un incremento del 76,8% ma anche in Friuli Venezia Giulia (+86,3%) e in Emilia-Romagna (+26,1%) (cfr. tabella 5 Allegato statistico).

Nel corso del biennio 2015-2016 risulta in generale diminuzione la capacità di spesa intesa come rapporto tra risorse spese e impegnate. Nel 2016 a livello nazionale ci si attesta 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. La flessione si osserva in ogni area ma con una incidenza diversa. In particolare, sono le Regioni del Centro a registrare la capacità di spesa più bassa, con una percentuale del 17,4%. Anche le Regioni del Nord perdono nel 2016 circa 14 punti percentuali rispetto all'anno precedente, pur mantenendo alte le previsioni di spesa. Il Mezzogiorno infine si attesta al 38,2%.

3. Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato

Nel presente capitolo viene descritta l'attività svolta dalle Regioni e Province autonome per adeguare la disciplina regionale alle novità introdotte dalla normativa nazionale nel 2015 con il D.Lgs. n. 81/2015 e il decreto interministeriale del 12 ottobre 2015⁴⁶, e per predisporre una offerta formativa dedicata a ciascuna tipologia di apprendistato. 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 alla fine del 2015 - ed è proseguito, in alcuni territori, nel 2017. Vengono, inoltre, analizzati gli Accordi interconfederali e i CCNL che le Parti sociali hanno sottoscritto nel corso del 2017 per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro in apprendistato alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015.

3.1 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali per l'apprendistato professionalizzante

Il D.Lgs. n. 81/2015⁴⁷ 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)⁴⁸ collocandola significativamente tra le disposizioni che riguardano i rapporti di lavoro flessibili. Il nuovo dettato normativo 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. n. 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 ore complessivo non superiore a 120 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". 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, compatibilmente con la disponibilità finanziaria.

Le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante approvate il 20 febbraio 2014 in sede di Conferenza

⁴⁶ 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".

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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.

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 disponibile⁴⁹ 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. n. 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 in materia di 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 formativa pubblica. L'esame delle normative regionali emanate per il recepimento delle nuove disposizioni introdotte non evidenzia particolari discontinuità in merito alla disciplina di tale offerta.

L'esame dello scenario nazionale evidenzia che, al 31 dicembre 2017, 16 Regioni e Province autonome (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Provincia autonoma di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia) hanno accolto le nuove disposizioni normative con riferimento all'apprendistato professionalizzante. Nello stesso periodo erano cinque le Regioni (Liguria, Marche, Calabria, Puglia, Sardegna), prevalentemente del Centro-Sud, che non avevano ancora emanato atti di recepimento.

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 attuata e finanziata anche attraverso interventi sui Cataloghi regionali. Va evidenziato che la Regione Emilia-Romagna, con D.G.R. n. 469 del 10 aprile 2017⁵⁰, a causa dell'esaurimento delle risorse ministeriali per la formazione in apprendistato, in attuazione delle Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 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 aprile 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 aprile 2017 continua a permanere l'obbligo della formazione di base e trasversale.

In merito all'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica, l'analisi delle normative regionali emanate tra la fine del 2016 e il 2017, ha evidenziato una certa 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 febbraio 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

⁴⁹ 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 sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista (Cfr. Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante approvate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano).

⁵⁰ Cfr. D.G.R. n. 469 del 10 aprile 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.

normativi adottati dalla maggioranza delle Regioni in attuazione delle nuove disposizioni.

L'attuazione dell'offerta formativa pubblica si traduce, nella totalità delle Regioni che hanno adeguato la disciplina regionale a quella definita a livello nazionale, 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, Provincia autonoma 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 febbraio 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.

Circa la metà delle Regioni (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Umbria, Abruzzo, Molise, Sicilia), in coerenza con le Linee Guida, 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 oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati. Nella Provincia autonoma di Trento⁵¹ e nel Lazio⁵² 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 Sicilia⁵³ le competenze validate e certificate ai sensi del decreto legislativo 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 (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Provincia autonoma di Bolzano, Provincia autonoma 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 competenze⁵⁴ previste nelle Linee Guida. Partendo da queste competenze, la maggioranza delle Regioni ha scelto di sviluppare alcune di esse quali: adottare comportamenti sicuri sui luoghi di lavoro⁵⁵; organizzazione e qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; competenze digitali; diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro e contrattazione collettiva; competenze sociali e civiche. Invece non sono state

⁵¹ Cfr. Delibera n 23 D.D. 14 settembre 2017-Documento degli interventi di politica del lavoro - Disposizioni attuative-Intervento 21.B Apprendistato professionalizzante.

⁵² Cfr. regolamento n. 7 del 29 marzo 2017- Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato.

⁵³ Cfr. Accordo tra la Regione siciliana e le parti sociali del 3 agosto 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44-Capo V del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ 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.

prese in esame le competenze relative allo spirito di iniziativa e imprenditorialità e agli elementi di base della professione/mestiere. In alcune Regioni (Piemonte, Provincia autonoma di Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Basilicata) è prevista un'integrazione con le competenze chiave per l'apprendimento permanente definite con la Raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006⁵⁶.

Con riferimento alle modalità di finanziamento dell'offerta formativa pubblica, si rileva che la maggior parte delle Regioni (Piemonte, Valle d'Aosta, Provincia autonoma di Trento, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise) utilizza il sistema dei voucher⁵⁷ 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. In alcune Regioni (Piemonte, Valle d'Aosta, Provincia autonoma 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. Ad esempio, il valore del voucher è pari a 320 euro in Veneto⁵⁸, 500 euro in Emilia-Romagna⁵⁹, 512 euro nella Provincia autonoma di Trento⁶⁰. In Abruzzo⁶¹ l'affidamento degli assegni viene fatto con la modalità "a sportello", ovvero assegnando il finanziamento fino alla concorrenza dell'importo complessivamente stanziato. In Emilia-Romagna⁶² l'ammontare del 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 FaD⁶³ 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, Molise⁶⁴) per ogni apprendista.

A titolo esemplificativo, la Regione Toscana⁶⁵ prevede per il rimborso dei costi dell'attività formativa,

⁵⁶ Cfr. Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).

⁵⁷ Il voucher finanzia la quota annuale individuale di partecipazione all'attività formativa presente all'interno del catalogo regionale.

⁵⁸ Cfr. D.G.R. n. 2025 del 23 dicembre 2015 - Direttiva per la formazione degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante - Anni 2016-2018

⁵⁹ Cfr. D.G.R. n. 1199 del 25 luglio 2016 - Approvazione della disciplina dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e approvazione dell'invito per la validazione del catalogo dell'offerta.

⁶⁰ Delibera n. 23 DD. 14 settembre 2017 - Disposizioni attuative del documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018 - Intervento 21.B apprendistato professionalizzante.

⁶¹ 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. n. 81/2015) e agli apprendisti per accedere al finanziamento dei percorsi formativi a domanda individuale, mediante l'attribuzione dell'assegno apprendistato.

⁶² Cfr. D.G.R. n. 1199 del 25 luglio 2016 - Approvazione della disciplina dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e approvazione dell'invito per la validazione del catalogo dell'offerta.

⁶³ 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.

⁶⁴ Cfr. D.G.R. n. 37 del 14 dicembre 2016 - Direttiva regionale per le attività formative apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2016 - Annualità 2017.

⁶⁵ Cfr. decreto dirigenziale n. 4561 del 21 giugno 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 D.G.R. n. 1131 del 24 novembre 2015.

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 Abruzzo⁶⁶ il parametro di riferimento del costo ora/apprendista, sopra indicato, 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 Toscana⁶⁷ è stato creato un sistema gratuito di formazione a distanza o di *web-learning* regionale denominato TRIO, (Tecnologia, Ricerca, Innovazione ed Orientamento) 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 tre 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, Provincia autonoma di Bolzano, Provincia autonoma di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Abruzzo, Lazio, Umbria, Molise, Sicilia) stabilisce degli "standard minimi" per esercitare la funzione di soggetto formativo quali la presenza di locali idonei alla formazione distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni o di servizi e risorse umane in possesso di adeguate capacità e competenze. Ad esempio, nella Regione Lazio⁶⁸ 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.

Con riferimento all'offerta formativa per i tutor aziendali, il Molise⁶⁹ è l'unica Regione che prevede il finanziamento di interventi formativi rivolti ai tutor aziendali della durata di almeno otto 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: la conoscenza del contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza; la comprensione delle funzioni di tutor e degli elementi di contrattualistica di settore o aziendale in materia di formazione; la gestione

⁶⁶ Cfr. D.G.R. n. 867 del 20 dicembre 2016 - Approvazione "Linee guida per la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato - D.Lgs. n. 81/2015"

⁶⁷ Cfr. D.D. n.4561 del 21 giugno 2016 - Avviso pubblico per la presentazione ed il finanziamento di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante.

⁶⁸ Cfr. regolamento regionale n. 7 del 29 marzo 2017 - Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato.

⁶⁹ Cfr. D.G.R. n. 255 del 7 luglio 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.

dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda, nonché delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista; la 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. n. 150/2015"⁷⁰. 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 more dell'implementazione del fascicolo elettronico del lavoratore, le Regioni Lazio, Umbria e Molise, hanno stabilito che la registrazione della formazione deve essere effettuata in un documento⁷¹ avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 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 decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13⁷² di attuazione dell'art. 4, commi 58-68 della legge 28 giugno 2012 n. 92⁷³, 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 2017⁷⁴, ha previsto che la certificazione delle competenze acquisite attraverso il contratto di apprendistato sia attuata con le modalità definite dal D.Lgs. 13/2013 sulla base del Repertorio delle professioni di cui all'art. 46, comma 3 del D.Lgs. 81/2015. In Lombardia le competenze di base e trasversale acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo le modalità previste dalle disposizioni regionali. Singolare è il caso della Regione Molise⁷⁵ 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.

⁷⁰ 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.

⁷¹ 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.

⁷² 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.

⁷³ L'art. 4, comma 51 della legge n. 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.

⁷⁴ Cfr. regolamento n. 7 del 29 marzo 2017 - Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato

⁷⁵ Cfr. D.G.R. n. 255 del 7 luglio 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 decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81.

3.2 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di I livello

Il quadro regolamentare dell'apprendistato di I livello è costituito dalle disposizioni contenute nell'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 e da quelle contemplate nel decreto interministeriale del 12 ottobre 2015⁷⁶ - "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 IeFP (D.Lgs. n. 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 ciclo⁷⁷. 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. È, 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 decreto legislativo n. 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 (D.G.P. 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

⁷⁶ 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.

⁷⁷ 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 IeFP; 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 D.G.R. 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 (D.G.R. n. 17-4657 del 13 febbraio 2017), e nel mese successivo ha emanato il relativo Avviso pubblico (Determinazione n. 161 del 06 marzo 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 marzo 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 D.G.R. 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 (D.G.R. n. 4872 del 29 febbraio 2016) e, successivamente, ha emanato il relativo Avviso pubblico (D.D. n. 7326 del 26 luglio 2016). A seguito della sottoscrizione dell'Accordo con il Ministero del Lavoro, che la Regione ha recepito con D.D. 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" (D.G.R. n. 6426 del 3 aprile 2017) e con D.D. 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 le 'Linee guida per la realizzazione dei percorsi di leFP' (D.G.R. 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 D.G.R. 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 (D.G.R. n. 295 del 20 marzo 2017), nonché del certificato di specializzazione tecnica superiore in esercizio di apprendistato (D.G.R. 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 D.G.R. 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 D.G.R. 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 D.G.R. 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 (D.D. G6261 del 1 giugno 2016) e 2017 (D.D. 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' (D.D.G. 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 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di III livello

Il quadro regolamentare dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è costituito dalle disposizioni contenute nel D.Lgs. 81/2015 e nel Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015. Secondo questa nuova normativa, la tipologia contrattuale di terzo livello consente di conseguire un diploma relativo ai percorsi degli istituti tecnici superiori (ITS) o titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, oppure di svolgere attività di ricerca o il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Dall'analisi del livello d'implementazione dell'apprendistato di terzo livello raggiunto dalle Regioni e Province autonome alla fine del 2017, risulta che quattordici Amministrazioni hanno recepito con specifici atti le nuove disposizioni nazionali, stipulando nella maggior parte dei casi Protocolli d'Intesa⁷⁸ con le istituzioni formative o di ricerca e le parti sociali. I Protocolli, sottoscritti dalle Amministrazioni nell'ambito di propria competenza, definiscono gli standard formativi del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e i criteri generali per la realizzazione della formazione. In Liguria, Molise, Calabria, Puglia e Sardegna sono in corso di approvazione i regolamenti che accolgono la nuova normativa nazionale. Umbria e Valle d'Aosta non hanno adottato atti di recepimento e pertanto fanno riferimento per l'attuazione degli interventi formativi a quanto stabilito dal Decreto interministeriale. 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 formativi in apprendistato di terzo livello ai sensi delle nuove disposizioni vigenti. In Sicilia sono in corso di approvazione alcuni atti di attuazione di tali percorsi. Dunque, se nel 2016 più della metà delle Amministrazioni è stata impegnata nell'aggiornamento delle proprie regolamentazioni in base alla normativa nazionale, nel 2017 esse si sono dedicate alle attività di programmazione per rendere disponibile la nuova offerta di formazione in questa tipologia contrattuale, non raggiungendo tuttavia alti livelli di partecipazione formativa o non manifestando appieno i risultati previsti.

Le regolamentazioni territoriali dell'apprendistato di alta formazione e ricerca risultano essere sostanzialmente conformi a quanto disposto dalla disciplina a livello nazionale, evidenziando una certa omogeneità dei contenuti imputabile alla puntualità e sistematicità di tale normativa, precedentemente concordata dalle Amministrazioni in sede di Conferenza Stato-Regioni. In alcuni casi, le regolamentazioni prevedono requisiti specifici per l'attivazione di questo strumento⁷⁹ o un limite ulteriore alla durata massima del contratto di apprendistato⁸⁰, nel rispetto delle disposizioni nazionali. Per riguarda l'organizzazione dell'attività formativa, le discipline territoriali si attengono agli standard formativi del

⁷⁸ La normativa nazionale affida la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato alle Regioni e Province autonome, 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. In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di terzo livello è disciplinata dalle disposizioni del D.Lgs. 81/2015, di cui all'art. 46 (Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze). Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

⁷⁹ Ad esempio, viene richiesto un minimo di crediti formativi universitari (CFU) già posseduti, come nel caso del Piemonte, dove si dispone che possono essere assunti con un contratto di apprendistato per la laurea triennale gli iscritti ad un corso di laurea che hanno conseguito 120 CFU. Invece, in Emilia Romagna si stabilisce che, qualora sia ritenuto indispensabile, le Università, previo accordo con la Regione, possono individuare il numero minimo e/o massimo di CFU che gli studenti devono possedere ai fini della stipulazione del contratto.

⁸⁰ Ad esempio, il limite massimo della durata del contratto in apprendistato volto al conseguimento della laurea triennale è di due anni in Piemonte e di tre anni in Emilia Romagna e Lombardia. Secondo la normativa nazionale, la durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

Decreto interministeriale, tra cui le percentuali di formazione esterna ed interna all'azienda⁸¹, confermando l'importanza dell'integrazione tra queste due componenti formative attraverso la collaborazione sistematica tra datore di lavoro e istituzione formativa. Questo aspetto è ritenuto fondamentale per la piena realizzazione della finalità del contratto, in cui il giovane assume il doppio status di studente e di lavoratore. All'istituzione formativa viene 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. Ciò in linea con la novità introdotta dal D.Lgs. 81/2015, il quale prevede che gli aspetti formativi siano presidiati in modo prevalente, seppure non esclusivo, dall'istituzione formativa.

In particolare, il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di terzo livello deve sottoscrivere, secondo lo schema definito dal Decreto interministeriale, un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, il numero dei crediti formativi riconoscibili allo studente per questa formazione in ragione del numero di ore formative svolte in azienda, le modalità di individuazione degli apprendisti e le responsabilità dell'impresa. Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento proattivo del datore di lavoro, secondo il modello previsto dal Decreto interministeriale, deve tener conto degli aspetti formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le funzioni e mansioni assegnate all'apprendista nell'ambito dell'inquadramento contrattuale con il titolo e la qualificazione da conseguire. Il piano dunque definisce la durata effettiva del contratto di apprendistato, i tempi, le modalità e i contenuti della formazione interna ed esterna, l'orario di lavoro, le mansioni che l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da acquisire, i risultati di apprendimento da conseguire e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli stessi. Nel piano, inoltre, vengono individuati un tutor formativo e un tutor aziendale, rispettivamente dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro, e sono stabilite le modalità di raccordo tra questi due soggetti in relazione alla realizzazione del percorso formativo dell'apprendista e alla valutazione degli apprendimenti. Il tutor aziendale ha il compito di favorire l'inserimento dell'apprendista in impresa, affiancarlo e assisterlo nella formazione interna e trasmettergli 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.

Dunque, le discipline regionali prevedono quanto disposto a livello nazionale, con particolare attenzione alla durata e articolazione del percorso in periodi di formazione interna ed esterna, secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti al suo interno. I percorsi devono essere concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. A questi due soggetti viene richiesto di adottare strategie di coordinamento lungo tutto l'arco del contratto di apprendistato,

⁸¹ I criteri previsti per il calcolo della formazione si differenziano in base alla finalità del contratto. Ad esempio, 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. Per il conseguimento del diploma ITS, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale dei percorsi di istruzione tecnica superiore. 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 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. La durata effettiva del contratto di apprendistato e la determinazione della formazione interna ed esterna sono definite nell'ambito del piano formativo individuale, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire, tenendo conto anche delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

sin dalla fase di progettazione. A tal fine, un ruolo importante è svolto dal tutor aziendale, che pertanto deve essere individuato dal datore di lavoro con particolare attenzione. L'impresa deve favorire al proprio interno condizioni organizzative, strutturali e professionali tali da consentire all'apprendista la formazione prevista, contestualizzata rispetto alla realtà dell'impresa e basata sulla reale integrazione tra lavoro e formazione. All'istituzione formativa viene richiesto di svolgere le attività di progettazione e di coordinamento scientifico tramite personale accademico o altamente specializzato. La co-progettazione dei percorsi deve tenere conto delle esigenze dei datori di lavoro e delle caratteristiche degli apprendisti e consentire la realizzazione di una formazione esterna ed interna idonea al conseguimento del titolo previsto o al raggiungimento degli obiettivi formativi, nel caso di attività di ricerca. In relazione a questi processi, sono previste anche attività di riconoscimento dei crediti formativi in ingresso, di validazione delle competenze a conclusione del percorso e/o nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, nonché di certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista, della quale è responsabile, secondo la normativa vigente, esclusivamente l'Istituzione formativa di provenienza dello studente.

Per quanto riguarda gli adempimenti amministrativi legati alla realizzazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, si rileva una sostanziale conformità delle discipline territoriali alle disposizioni nazionali. In sintesi, essi riguardano la sottoscrizione del protocollo formativo, la redazione del piano formativo individuale, la stipula del contratto di lavoro, la comunicazione obbligatoria di assunzione dell'apprendista da parte dell'impresa e la compilazione del dossier Individuale dell'apprendista, in capo ai datori di lavoro, al termine della fase formativa del contratto di apprendistato. Il dossier contiene 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, ecc.⁸².

Di seguito, si illustrano i principali atti emanati nel corso del 2017 e gli interventi di promozione per l'apprendistato di terzo livello indicati dalle Regioni e Province autonome.

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 nei territori finalizzati a diffondere tra le imprese la conoscenza di questa tipologia contrattuale. In conformità agli indirizzi di cui alla DGR 37-3617/2016, l'Amministrazione regionale ha operato in un'ottica di sinergia tra due fondi strutturali e d'investimento europei (FSE, FESR), finanziando 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 terzo livello, proporzionale all'investimento complessivo del progetto finanziato.

In Valle d'Aosta, con la DGR 1370/2017 e DGR 340/2017, sono stati approvati due bandi a favore delle imprese industriali, destinati a progetti di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, processi produttivi e servizi nell'ambito della *Smart Specialisation Strategy (S3)* regionale, al cui interno è stata promossa e attivata l'offerta formativa rivolta a giovani assunti con il contratto di apprendistato di terzo livello, per lo svolgimento di attività di ricerca e il conseguimento del titolo di dottore di ricerca. Questo strumento offre ai datori di lavoro la possibilità di inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze

⁸² L'istituzione formativa, con il contributo del datore di lavoro/tutor aziendale, effettua la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, e ne riporta i risultati nel dossier individuale dell'apprendista. La validazione delle competenze viene garantita anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, fissando il periodo minimo in apprendistato a tre mesi; per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. L'ente titolare o titolato (ad esempio l'Università) ai sensi del decreto legislativo 13/ 2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato.

specialistiche, che possono contribuire all'innovazione e alla crescita della produttività nell'impresa, e ai giovani assunti di specializzarsi ad alti livelli nel settore della ricerca. I bandi finanziano campagne di comunicazione ed eventi formativi rivolti sia ai soggetti coinvolti nel matching giovane-impresa-istituzione formativa e nella co-progettazione del percorso in apprendistato⁸³, sia ai tutor formativi.

In Lombardia, con la DGR 7348/2017, si dispone di avviare una manifestazione d'interesse per la rilevazione dei fabbisogni di assunzione di giovani con contratto di apprendistato di terzo livello e di approvare i criteri per la promozione di tale strumento e le modalità di presentazione delle candidature a tale manifestazione. Viene demandata alla Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro la raccolta dei fabbisogni (entro dicembre del 2017) e l'emanazione di appositi avvisi pubblici basati su tale rilevazione, nei limiti degli stanziamenti finanziari disponibili. Inoltre, viene stabilita la spesa massima per ciascun apprendista, in relazione alla tipologia di percorso scelta⁸⁴. Con il Decreto 11688/2017 si è provveduto a posticipare a dicembre 2017 la scadenza per l'avvio dei progetti approvati con l'avviso del Decreto 7400/2016 sull'apprendistato di terzo livello e la conseguente conclusione a settembre 2019. Per quanto riguarda le attività promozionali, la Regione ha pubblicato sul sito istituzionale il documento informativo denominato "Adotta un apprendista" e realizza incontri informativi presso istituzioni formative e imprese. 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, il Decreto 5999/LAVFORU/2017 fissa le Direttive per la presentazione di percorsi di formazione superiore (ITS e IFTS), da realizzarsi anche attraverso tale tipologia contrattuale. Le azioni per la promozione del contratto di apprendistato di terzo livello sono attuate dagli Atenei regionali in base ad apposite direttive approvate con il Decreto direttoriale 3587/LAVFORU/2016.

In Emilia-Romagna, con la Determinazione 8881/2017, sono approvate le nuove Linee guida per l'assegnazione degli assegni formativi (voucher⁸⁵) 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. 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. Al fine di supportare l'inserimento lavorativo dei giovani, con le DGR 562/2017 e DGR 1019/2017 sono stati approvati i testi delle Intese a sostegno dell'apprendistato con l'Ordine dei Consulenti del

⁸³ Gli eventi formativi supportano l'adozione di nuove pratiche di progettazione formativa in relazione ai percorsi di apprendistato, in termini di personalizzazione e integrazione tra la componente teorica e quella tecnico-pratica.

⁸⁴ 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.

⁸⁵ ITS: il voucher rimborsa il costo dell'attività di sostegno agli apprendimenti (progettazione del percorso personalizzato, tutoraggio e valutazione degli apprendimenti) e è pari ad euro 2.500 per ogni annualità, per una durata contrattuale non inferiore ai 6 mesi né superiore a 2 anni. Laurea: voucher per 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: voucher per la quota di partecipazione al master prescelto, 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: voucher per il costo di partecipazione ai corsi di dottorato, 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: voucher per il costo dell'attività di sostegno alla 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, 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.

Lavoro⁸⁶, e con la DGR 563/2017 è stata predisposta l'Intesa con la CIDA Toscana - Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità. Inoltre, in attuazione della DGR 895/2017, riguardante gli indirizzi volti a favorire l'attivazione di contratti di apprendistato di primo e terzo livello nel sistema duale, con il DD 16250/2017 è stato approvato e pubblicato l'avviso pubblico POR FSE 2014-2020. L'intento è quello 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 didattica/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 ricerca⁸⁷. A seguito dei Protocolli d'Intesa dell'anno precedente⁸⁸, risultano avviati 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". La Regione ha realizzato eventi promozionali sull'apprendistato di terzo livello 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 ricerca coerenti con le esigenze di ricerca e sviluppo di questa Strategia. 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 della suddetta 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.

⁸⁶ L'Ordine dei Consulenti del Lavoro, avendo una capillare rete di professionisti sul territorio e un ruolo cruciale tra gli operatori del mercato del lavoro, è considerato un attore strategico nel supportare le imprese micro, piccole, medie e le istituzioni formative per l'attivazione del contratto di apprendistato di terzo livello nel sistema duale. L'Ordine si impegna, ad esempio, ad assistere le imprese, attraverso i propri iscritti, nella stipula dei protocolli con le istituzioni formative dove 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 erogata dall'impresa, nel rispetto delle prerogative dell'assistenza professionale riservata ai singoli consulenti del lavoro.

⁸⁷ A valere sulla Determinazione dirigenziale n. G16110 del 23 dicembre 2016, che modifica la dotazione finanziaria dell'avviso pubblico del 2015 nell'ambito del PAR LAZIO (Programma Garanzia Giovani).

⁸⁸ Protocollo d'Intesa tra Regione Lazio, Università Roma Tre e Fondazione Telethon per la stipula di contratti in apprendistato di terzo livello per il conseguimento di master universitari inclusi nell'offerta formativa di questa Università e lo svolgimento di attività di ricerca. Il Protocollo prevede che tali contratti possano essere stipulati 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. 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 terzo livello finalizzato al conseguimento di master universitari di secondo livello.

La Regione Sicilia, ad integrazione degli accordi del 2016⁸⁹, ha pubblicato un documento operativo 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 SpA⁹⁰, 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. 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, secondo le informazioni fornite dalle Regioni e Province autonome, si rileva che in Emilia-Romagna, l'importo erogato per apprendista è pari a 6.000 euro, con liquidazione immediata a fronte di una garanzia fidejussoria o al termine del periodo formativo e riguarda le assunzioni effettuate tra il 20 ottobre 2014 e il 30 giugno 2016. Nel Lazio, l'Incentivo all'assunzione ammonta a 6.000 euro, 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. È 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 pari a 6.000 euro per anno formativo fino ad un massimo di 36 mesi; 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 Contrattazione collettiva e il Repertorio dei profili

3.4.1 La regolamentazione dell'apprendistato negli Accordi interconfederali a livello nazionale

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.

Con i primi due Accordi, le Parti sociali sono intervenute esclusivamente sulle tipologie di apprendistato di primo e terzo livello ampiamente modificate dalla normativa nazionale, escludendo l'apprendistato

⁸⁹ Si fa riferimento a: 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 al 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, anche da alcune Confederazioni sindacali ed Istituzioni formative.

⁹⁰ 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 famiglie.

professionalizzante, che il D.Lgs. n. 81/2015 lascia sostanzialmente inalterato. 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 Confindesa, 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. tabella 3.1).

Tabella 3.1 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, in ragione di un più elevato livello di istruzione e/o formazione in ingresso.

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.

In merito alla retribuzione per le ore di formazione interna ed esterna all'azienda, il decreto legislativo n. 81/2015 stabilisce, per l'apprendistato di I e III livello, che per il compenso per le ore di formazione svolte in azienda sia pari al 10% di quella spettante per il livello di inquadramento, mentre è previsto il totale

esonero 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 dal comma 9 dell'art.43 del D.Lgs n. 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, prevista dal CCNL applicato, dipendenti dalla qualifica da conseguire.

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.

L'Accordo interconfederale, tra le parti datoriali di Sistema Impresa ed il sindacato autonomo Confsal, oltre ad accogliere le medesime disposizioni relative all'apprendistato di I e III livello, recepisce anche l'art.44 del D.Lgs. n.81/2015, 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 l'Accordo. Nei CCNL che prevedono che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, 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 l'Accordo, sulla base di programmi certificati dall'Ente Bilaterale EBITEN, 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 dell'Accordo. In tale Accordo la retribuzione è stabilita in una diversa misura percentuale rispetto al livello d'inquadramento finale e varia in base all'annualità (cfr. tabella 3.2).

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. n. 167/2011 (TUA).

Tabella 3.2 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

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

Nel presente paragrafo, in linea con quanto descritto nei monitoraggi precedenti, sono stati analizzati i Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti nel corso del 2017⁹¹, 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, si è 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 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 n. 81/2015 che contiene la disciplina generale riguardante tutte le tipologie di apprendistato.

In particolare, l'analisi si è concentrata, come detto in precedenza, sugli aspetti la cui disciplina è stata affidata alle Parti sociali, per verificare se in qualche caso la norma generale fosse stata declinata in aspetti più particolari. Al riguardo, non si sono rilevate sostanziali differenze rispetto all'anno precedente. In merito all'inquadramento, la tendenza prevalente è quella di inquadrare fino a due livelli inferiori rispetto ad un lavoratore che ha la stessa mansione; diversamente, in materia di retribuzione, le regole sono stabilite dalla legge. Tuttavia, esistono degli elementi differenziati nei vari contratti in base alla tipologia dell'apprendistato, alla qualifica da conseguire e al livello di inquadramento. Ai Contratti collettivi della categoria di appartenenza è demandata la definizione dei profili professionali in apprendistato.

Il compenso, può aumentare in percentuale con l'avanzare nel percorso formativo, sino a raggiungere quello di un lavoratore qualificato.

Un'altra modalità per stabilire la retribuzione, evidenziata nei contratti analizzati, prevede quote percentuali che variano e che possono essere combinate in modo diverso, quali: la tipologia di apprendistato, la durata, il periodo (annualità e/o 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

⁹¹ I CCNL analizzati sono stati sottoscritti nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017 - (Allegato CCNL 2017).

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 sono presenti scostamenti 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, alcuni citandoli solamente, altri declinando le funzioni affidategli dalla norma. Oltre al parere di conformità e alla definizione delle modalità di erogazione e articolazione della formazione, si affida agli Enti Bilaterali la certificazione dei contratti di apprendistato, ovvero: 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 avuto precedenti contratti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, purché attestate, e infine la definizione dei contenuti della formazione dei 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 all'anno: le ore di formazione diminuiscono all'aumentare del livello di inquadramento; in alcuni casi si 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 professionalizzante 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 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 presagire una inversione di tendenza tale da portare 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 esigui spazi che la normativa nazionale ancora le riconosce.

3.4.3 Il Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato

Nell'ambito dell'attività di aggiornamento e implementazione dei profili dell'apprendistato finalizzata alla costruzione del Repertorio delle professioni di cui all'art. 46, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 nel corso del 2017 è stata avviata, in via sperimentale, a partire dalla contrattazione collettiva nazionale del settore "Commercio" della classificazione CNEL, un lavoro di analisi e referenziazione dei profili dell'apprendistato professionalizzante finalizzato all'associazione alle aree di attività (ADA) del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali previsto dall'art. 8⁹² del D.Lgs. n. 13/2013. In particolare, sono stati analizzati 16 CCNL del settore del commercio contenenti profili professionali per l'apprendistato professionalizzante, estratti dall'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro del CNEL. I contratti censiti del settore del commercio contengono 142 profili professionali dell'apprendistato professionalizzante. La maggioranza dei contratti esaminati prevede un'articolazione dei profili professionali dell'apprendistato professionalizzante in qualifiche professionali esemplificative. I contenuti formativi dei profili professionali si articolano in competenze di settore a carattere trasversale, competenze di area e competenze di profilo da conseguire mediante esperienza di lavoro sulla base degli obiettivi formativi definiti nel contratto.

Il lavoro di referenziazione dei profili dell'apprendistato alle ADA del Repertorio nazionale delle qualificazioni è propedeutico al confronto e condivisione con i rappresentanti dell'Organismo tecnico per l'apprendistato ai fini della costruzione del Repertorio delle professioni dell'apprendistato di cui all'art. 46, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 che è parte integrante del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, strumento di raccolta e standardizzazione dei titoli di istruzione e formazione nonché delle qualificazioni professionali.

A presidio e a sostegno dell'elaborazione del Repertorio delle Professioni dell'apprendistato nel D.Lgs. n. 81/2015, è stato confermato l'Organismo tecnico (già previsto nel D.Lgs. n. 167/2011) istituito presso il Ministero del Lavoro con D.D. n. 54/Segr./D.G./2013, 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 Repertorio delle Professioni dell'apprendistato è consultabile all'interno della sezione 'Atlante e

⁹² 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".

Professioni' della banca dati Inapp 'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni'⁹³ e al momento contiene 96 CCNL e 2411 profili professionali dell'apprendistato professionalizzante. È 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).

Il lavoro di referenziazione dei profili dell'apprendistato alle ADA del Repertorio nazionale è realizzato sulla base delle indicazioni metodologiche contenute nell'art. 8 del D.Lgs. n. 13/2013 e nel D.M. 30 giugno 2015 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 delle qualificazioni professionali'. 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 lavoro⁹⁴ 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 albero.

I contenuti del lavoro sono rappresentati attraverso un sistema di classificazione formato da 24 settori economico professionali (SEP) definiti nel D.M. 30 giugno 2015, 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 ottenere⁹⁵. Le ADA sono referenziate ad uno o più codici di classificazione professionale (CP-Istat 2011) precedentemente attribuiti ad un solo settore economico-professionale (SEP). A livello tecnico, l'associazione alle ADA dei profili dell'apprendistato professionalizzante estratti dai CCNL del settore Commercio, è resa possibile grazie al lungo e complesso lavoro di referenziazione dei profili dell'apprendistato ai codici statistici di classificazione delle attività economiche (ATECO 2007) e delle professioni (CP-Istat 2011) realizzato precedentemente dall'Inapp, dal 2013 al 2016 sulla base del Protocollo metodologico per la mappatura e la referenziazione statistica dei profili professionali dell'apprendistato approvato dall'Organismo tecnico in data 21 giugno 2014.

A livello operativo la referenziazione dei profili dell'apprendistato alle ADA del Repertorio nazionale dei titoli e delle qualificazioni di cui al D.Lgs. n. 13/2013, è realizzata tramite l'associazione al profilo delle ADA corrispondenti ai codici statistici di classificazione delle unità professionali (CP Istat 2007) precedentemente associati al profilo e attribuiti ad un solo settore economico-professionale (SEP), sulla base della comparazione tra le attività indicate nelle ADA e i contenuti del profilo professionale descritti nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

⁹³ <http://atlantelavoro.inapp.org/>

⁹⁴ L'Atlante lavoro è l'esito di un lungo e complesso lavoro di ricerca intervento condotto dall'Inapp a partire dal 2013 insieme ad un Gruppo Tecnico costituito dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni e Province autonome con l'assistenza tecnica di Tecnostruttura delle Regioni.

⁹⁵ Cfr. R. Mazzarella, F. Mallardi, R. Porcelli (2017) *Atlante lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, Sinapsi, 7, n. 2-3, p.11

molteplici. Il primo è quello di fornire alle istituzioni, alle aziende, agli operatori e ai cittadini, uno strumento per facilitare la messa in trasparenza e la consultazione dei profili professionali dell'apprendistato professionalizzante realizzando le finalità di cui all'art. 46 del D.Lgs. n. 81/2015. 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 loro affinamento in sede contrattuale. Infine, l'utilizzo della metodologia disegnata dal D.M. 30 giugno 2015 per la costruzione del Repertorio nazionale delle professioni dell'apprendistato consentirà di posizionare i profili per l'apprendistato all'interno del Repertorio nazionale di cui al D.Lgs. n. 13/2013 e di effettuare una correlazione con tutte le altre qualificazioni regionali al fine di favorire il riconoscimento e la certificazione da parte delle Regioni delle competenze acquisite attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante e facilitare la mobilità geografica e professionale dei lavoratori con l'obiettivo di rafforzarne l'occupabilità nel mercato del lavoro.

Conclusioni

A distanza di oltre due anni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni normative in materia di apprendistato con il D.Lgs. n. 81/2015, il XVIII Rapporto di monitoraggio conferma in generale una linea di continuità con quanto già descritto nei Rapporti precedenti, e presenta alcune novità.

Il numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato nel 2017, in controtendenza rispetto agli anni precedenti, risulta in crescita del 12,1%. Se da un lato persiste l'incremento dell'apprendistato professionalizzante, dall'altro si evidenzia una più consistente applicazione del contratto per i giovani minorenni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante raggiunge nel 2017 la quasi totalità dei contratti (97,1%), con un lieve aumento rispetto all'anno precedente. Come consueto, oltre la metà dei contratti afferisce alle Regioni del Nord (57,6%), prevalentemente concentrati in Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Piemonte. Di recente l'apprendistato ha però mostrato una maggiore competitività rispetto ad altre forme contrattuali anche nelle Regioni del Sud, dove si registra una variazione positiva del 20,1%. È plausibile che tali incrementi siano imputabili alle politiche attive di incentivazione alle assunzioni ed a specifiche misure di sostegno nell'area meridionale (Incentivo occupazione Sud).

Sebbene rimanga invariato il consistente peso della tipologia del professionalizzante, sono i contratti rivolti agli apprendisti minorenni ad aver registrato l'incremento maggiore (12,5%), con 5 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente. Il dato positivo è ascrivibile all'avvio della sperimentazione del sistema duale, che ha favorito una più agile organizzazione delle attività formative ed è stata supportata anche da consistenti risorse finanziarie messe a disposizione delle Regioni e da specifiche agevolazioni per le aziende. Il progetto sperimentale fa riferimento ai percorsi formativi previsti nell'apprendistato di I livello per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore, con contenuti di applicazione pratica non inferiori al 40% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno. Accanto a questa modalità formativa, sono previsti percorsi di leFP con l'utilizzo dell'alternanza rafforzata e dell'impresa formativa simulata, con periodi di apprendimento in azienda non inferiori a 400 ore annue.

L'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca continua ad occupare una quota esigua di apprendisti e rappresenta solo lo 0,2% del totale dei contratti, con un decremento del 6% rispetto al 2016; diminuisce analogamente il livello di partecipazione alle attività di formazione dedicata ai percorsi di alta formazione (-22%).

Gli andamenti occupazionali si riflettono sui livelli di partecipazione alle attività formative a finanziamento pubblico dedicate agli apprendisti; infatti, nel 2016, si registra un incremento complessivo del 15,6%.

Nel 2017, la crescita più rilevante della partecipazione alla attività formative è dovuta al significativo sviluppo dell'apprendistato di I livello. Infatti, il numero di apprendisti frequentanti le attività formative finalizzate all'acquisizione di una qualifica o diploma professionale continua a crescere con una variazione positiva pari al 13%. Il trend positivo, anche in questo caso, richiama l'impatto della sperimentazione del sistema duale che, in parte, ha stimolato il ricorso all'apprendistato di I livello, e le misure di incentivazione specifiche per tale tipologia di apprendistato. I giovani coinvolti con un contratto di apprendistato nei percorsi formativi previsti dalla sperimentazione rappresentano, nel 2017, circa la metà

il 38,1% degli apprendisti in formazione per la qualifica ed il diploma professionale, mentre nel 2016 rappresentavano il 29,7%.

Diversamente dagli andamenti registrati per il primo livello, i dati evidenziano una sempre più debole partecipazione alle attività formative previste nell'apprendistato per l'alta formazione e ricerca. Tra il 2016 ed il 2017, i percorsi di laurea in esercizio di apprendistato registrano un calo significativo, determinato dalla complessità della progettazione didattica e da quella organizzativa. Tali percorsi sono infatti il risultato di un processo condiviso tra diversi attori (Regioni, Università, Aziende) che, da un lato deve tener conto del quadro ordinamentale, e dall'altro deve riuscire ad adattarlo alle esigenze dell'apprendimento sul luogo di lavoro. A tali fattori, vanno aggiunte ulteriori difficoltà riguardanti l'esiguità di relazioni sistematiche e funzionali tra mondo delle imprese e sistema dell'istruzione, nonché le carenze sul piano informativo e sulla diffusione delle buone pratiche. I master, invece, continuano a mantenere un discreto livello di attrattività. D'altro canto, i percorsi di ITS e l'attività di ricerca, pur accogliendo un volume di apprendisti piuttosto contenuto, sembra evidenziare un certo dinamismo nell'ultimo biennio. La maggior flessibilità dei percorsi ad alta specializzazione tecnica, normalmente progettati per competenze e svincolati dai percorsi accademici, presentano un minor grado di problematicità nella curvatura dei contenuti della formazione tra percorsi ordinari e percorsi in esercizio di apprendistato e sono maggiormente legati alle realtà locali ed alla domanda professionale delle imprese.

Gli apprendisti con contratto professionalizzante partecipanti alle attività formative nel 2016 aumentano del 15,5%; quattro apprendisti su cinque si formano nelle Regioni del Nord, dove l'offerta formativa pubblica è consolidata e continuativa; il tasso di copertura, ovvero il rapporto tra numero di occupati e numero di partecipanti alla formazione, a livello nazionale, è pari al 40,6%. Nel 2017 i livelli di partecipazione alla quota di formazione pubblica registra una contrazione del 16,3%, particolarmente significativa nel Mezzogiorno.

In questi anni sono stati implementati interventi volti al sostegno dell'istituto dell'apprendistato, finalizzati a definire un quadro normativo strutturato ed a garantire standard per l'attuazione delle politiche, in particolar modo nell'ambito della sperimentazione del sistema duale. A fronte del recepimento da parte di quasi tutte le Amministrazioni regionali delle nuove disposizioni normative, non corrisponde una omogenea capacità di attuazione e ancora oggi si assiste ad una concentrazione dei contratti di apprendistato nelle aree settentrionali. Anche sul versante della contrattazione collettiva permane la difficoltà ad allinearsi alle nuove disposizioni e a operare negli spazi di autonomia ad essa riconosciuta.

Come mostra l'esperienza del sistema duale, è stato possibile coinvolgere un target da sempre ritenuto più vulnerabile, quello dei minorenni, che richiede una gestione più attenta al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro. L'apprendistato di I livello ha prodotto i primi effetti in termini di una più consistente partecipazione, ma è attuato quasi prevalentemente nel Nord (Lombardia, Province autonome di Bolzano e Trento, Veneto, Piemonte, Liguria e Friuli Venezia Giulia) e in alcune Regioni del Centro (Lazio e Marche) e del Sud (Molise, Puglia e Calabria). Infatti, risulta evidente come la sperimentazione si sia radicata in quei territori in cui il sistema di leFP si è da tempo adeguatamente sviluppato e sul quale il progetto ha fatto leva, contribuendo all'ulteriore sviluppo di questo canale formativo. L'inserimento nelle attività di formazione in esercizio di apprendistato avviene, infatti, al III o al IV anno del percorso, ovvero in un periodo in cui il giovane apprendista, già inserito in un percorso di leFP ordinario o in alternanza rafforzata, è pressoché al termine dell'iter formativo o ha già acquisito una qualifica professionale ed una padronanza di competenze tecniche e *soft skill* tali da renderlo più idoneo ad essere inserito in un contesto lavorativo.

Anche il sistema degli incentivi e degli investimenti in formazione messi in campo dal Ministero del Lavoro a sostegno delle politiche di implementazione dell'apprendistato e la proattività di alcune realtà regionali, hanno favorito il ricorso da parte dei datori di lavoro all'apprendistato, tuttavia non sembra averne

garantito la sostenibilità in termini di inserimento stabile nel mondo del lavoro. Infatti, le trasformazioni dei contratti di apprendistato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel 2017, diminuiscono del 9,9%, oltre 4 punti percentuali in più rispetto al decremento registrato nel biennio 2015-2016. L'apprendistato, quindi, continua ad essere un contratto unicamente finalizzato a fruire di misure di supporto all'occupazione. Resta da verificare, attraverso una analisi longitudinale, l'efficacia della valenza formativa di questo contratto, in termini di sostegno all'occupabilità delle giovani generazioni.

Lo scenario descritto induce a riflettere su alcuni punti chiave che potrebbero implementare e sostenere una più diffusa attuazione del sistema di apprendistato, anche in un'ottica di qualità. Tra questi:

- sensibilizzare e diffondere una cultura dell'apprendistato tra i diversi attori del sistema produttivo e formativo, a partire dalle migliori esperienze di apprendistato realizzate, attraverso la collaborazione tra imprese e istituti scolastici, e dalla sperimentazione del sistema duale nella leFP. L'apprendistato non deve essere più considerato un percorso per giovani con disaffezione verso il sistema scolastico e formativo o provenienti da contesti di disagio sociale ed economico. Al contrario, occorre porre in risalto la valenza formativa e professionale di questi percorsi, al fine di promuovere azioni di orientamento rivolte alle famiglie, ai giovani ed agli insegnanti per evidenziare le potenzialità dell'apprendimento *work-based* e renderlo maggiormente attrattivo;
- promuovere reti territoriali, modelli e strumenti operativi, attraverso la diffusione di buone pratiche, volti alla creazione di un ponte tra sistema di istruzione, formazione e aziende. L'apprendistato si fonda su "sistemi a rete", sia a livello nazionale che regionale, dove i diversi soggetti istituzionali, educativi e sociali interagiscono con il mondo delle imprese e delle professioni. Occorre, quindi, operare verso un sistema di governance più strutturato, che ne garantisca maggiore efficacia e diffusione;
- favorire la conoscenza dello strumento in ambito aziendale e tra i soggetti intermediari (commercialisti, consulenti del lavoro, centri per l'impiego pubblici e privati), per superare i vincoli relativi agli aspetti normativi, contrattualistici e procedurali. Il contratto di apprendistato presenta per natura elementi di complessità legati al doppio ruolo del datore di lavoro, che si trova a dover fronteggiare procedure burocratiche ed amministrative, più complesse rispetto ad altre forme contrattuali, ed a doversi prendere carico della formazione dell'apprendista. Il ruolo dell'impresa formativa deve essere supportato ed affiancato dalle istituzioni formative e dai soggetti intermediari, in una logica di interazione sistemica;
- garantire il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite nella formazione, in relazione al Repertorio dei profili dell'apprendistato professionalizzante. A tal fine sarebbe necessario riattivare l'Organismo tecnico, riconfermato dall'art.46, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, finalizzato a consentire la correlazione tra standard formativi e standard professionali e la relativa attestazione, anche in attuazione di quanto previsto dal Decreto legislativo 13/2013;
- promuovere un maggiore e concreto coinvolgimento delle parti sociali, per sviluppare i rapporti di lavoro in apprendistato in tutti i settori di attività. Appare evidente la necessità di pervenire ad una puntuale e diffusa regolamentazione dell'apprendistato nei contratti di lavoro, che non si riduca ad un mero recepimento testuale del disposto normativo, ma che delinea un quadro di riferimento certo in termini di profili professionali, inquadramento, retribuzione ecc.