



Report tecnico

Lo sviluppo dell'occupazione e della formazione in apprendistato XIX Rapporto di monitoraggio

Giugno 2021



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: *Sebastiano Fadda*
Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

INAPP
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
www.inapp.org

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

Sono autori del testo:

per INPS: *Giulio Mattioni* (parr. 1.1, 1.5, 1.6), *Rosanna Franchini* (parr. 1.2, 1.3, 1.4), *Carla Di Giacomo* (parr. 1,2), attuari del Coordinamento Generale Statistico Attuariale;

per INAPP: *Arianna Angelini* (par. 3.4.2); *Anna D'Arcangelo* (Introduzione, Conclusioni); *Salvatore Festa* (par. 3.4.1); *Debora Gentilini* (par. 3.1); *Vincenza Infante* (parr. 2.1, 2.2, 2.4, 3.3, Introduzione, Conclusioni); *Alessia Romito* (parr. 2.3, 2.3.1, 3.2); *Antonella Pittau* (par. 2.5).

Testo a cura di: *Anna D'Arcangelo* e *Vincenza Infante*

Editing grafico e impaginazione a cura di: *Valentina Orienti*

Testo chiuso a giugno 2021

Publicato a 2021

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

Alcuni diritti riservati [2021] [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.....	10
1.1 L'occupazione in apprendistato di fonte Inps nel periodo 2016-2018	10
1.2 L'apprendistato nelle sue diverse forme e con riferimento al tipo di azienda e ai settori di attività economica	14
1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato.....	24
1.4 I flussi in entrata e in uscita dall'apprendistato: assunzioni, trasformazioni, cessazioni	28
1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva dell'apprendistato e i percorsi successivi	43
1.6 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro.....	48
2. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato.....	51
2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato.....	51
2.2 La partecipazione degli apprendisti alla formazione per l'apprendistato professionalizzante.....	55
2.3 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione per l'apprendistato di I livello	64
2.3.1 Gli apprendisti minori	76
2.4 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione per l'apprendistato di III livello	80
2.5 Le risorse per la formazione in apprendistato	91
3. Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato.....	95
3.1 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali per l'apprendistato professionalizzante	95
3.2 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di I livello.....	101
3.3 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di III livello	114
3.4 L'apprendistato nella contrattazione collettiva.....	128
3.4.1 La regolamentazione dell'apprendistato negli Accordi interconfederali nazionali.....	128
3.4.2 La regolamentazione dell'apprendistato nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.....	130
Conclusioni	134
ALLEGATO STATISTICO.....	142
ALLEGATO NORMATIVO	153

Introduzione

Il XIX 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 2017 e 2018, 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.

Il primo capitolo contiene un'analisi sull'andamento dell'occupazione in apprendistato nel periodo 2016-2018, realizzata dall'Inps e basata sui propri archivi amministrativi, con riferimento alla tipologia contrattuale, al tipo di azienda, ai settori di attività economica, alle caratteristiche dei lavoratori in apprendistato, nonché alle dinamiche dei flussi in entrata e in uscita, in termini di assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei contratti. Inoltre, sono presentate due analisi longitudinali dei dati su due generazioni di apprendisti riguardanti la durata effettiva del contratto e la situazione occupazionale al termine del periodo di apprendistato.

L'occupazione in apprendistato nel 2018 continua a crescere in misura significativa, attestandosi sui 494.758 rapporti di lavoro – numero medio nell'anno – in aumento del 15,2% rispetto al 2017 (+12,2% nel biennio 2016-2017). L'andamento positivo è confermato dal numero di assunzioni avvenute nel corso del 2018, che hanno coinvolto 366.466 lavoratori, anche in questo caso con un sostenuto incremento, pari al 12,6% (+23% nel biennio precedente). Questo trend di crescita è dovuto essenzialmente al vantaggio competitivo dell'apprendistato in termini di minore costo del lavoro. Come è noto, nel 2017, con la conclusione delle opportunità di assunzione con esonero contributivo introdotto su altre tipologie contrattuali dalle Leggi di stabilità 2015 e 2016, per i datori di lavoro le migliori condizioni di assunzione restano quelle del contratto di apprendistato.

Gli incrementi rilevati sono imputabili anche alle politiche attive di incentivazione alle assunzioni e a specifiche misure di sostegno nell'area meridionale (Incentivo Occupazione Sud). Infatti, come per la generalità dei rapporti di lavoro in apprendistato, anche per quelli incentivati si osserva un andamento crescente nel triennio 2016-2018, con un'incidenza sul totale pari al 4,6% nel 2016, al 6,4% nel 2017 e al 5,9% nel 2018. Ad avere maggiormente fruito di rapporti di lavoro agevolati in apprendistato sono le regioni del Nord, dove si concentra il 57,3% del totale, contro il 23,3% del Sud e il 19,5% del Centro.

La crescita più alta del numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato si rileva al Nord-Ovest (+16,6%) e al Sud, con un incremento pressoché simile, pari al 16,3% (+18,9% nel biennio precedente), mentre Centro e Nord-Est mostrano variazioni positive inferiori, rispettivamente del 13,9% e 14,2%, anche se più consistenti rispetto a quelle rilevate nel 2017.

L'apprendistato professionalizzante è la tipologia più utilizzata, con un'incidenza del 97,5% sul totale dei rapporti di lavoro. Gli apprendisti sono in prevalenza uomini (58,2%), hanno un'età media di 24,7 anni e sono localizzati nel 57,9% dei casi nel Nord. La Lombardia continua ad essere la regione in cui si rileva il maggior numero di apprendisti (il 18,1% sul totale).

Oltre il 55% del totale dei contratti in apprendistato si concentra nei settori Commercio (20,6%), Attività manifatturiere (17,7%) e Servizi di alloggio e ristorazione (16,8%). La quota dei contratti nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale è pari al 24,2%, in diminuzione rispetto al 2017 (25,9%).

Nel 2018, il flusso annuale di contratti di apprendistato trasformati a tempo indeterminato, ha interessato 65.092 lavoratori, il 12,4% in meno rispetto al 2017. Questa flessione sconta l'andamento negativo delle assunzioni registrato nel biennio 2015-2016 (dovuto alla concorrenza dell'esonero contributivo triennale introdotto su altre tipologie contrattuali) che aveva comportato la riduzione della platea degli apprendisti 'trasformabili'. Occorre, infatti, considerare che la gran parte delle trasformazioni (73,4%) 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, emerge che sono stati 179.965 i rapporti di lavoro in apprendistato cessati nel corso del 2018, con un aumento del 15,6% rispetto all'anno precedente. Il 63,1% delle cessazioni si è verificato entro un anno dalla data di assunzione. Quanto alle motivazioni, si tratta per la maggior parte di dimissioni (64,6%), mentre solo il 16,9% è imputabile a licenziamenti e il 18,5% ad altre cause.

Da un'analisi longitudinale che ha posto a confronto due generazioni di apprendisti (assunti nel 2013 e nel 2016), si rileva nel primo caso che la durata media di permanenza nella stessa azienda (al netto dell'eventuale trasformazione in tempo indeterminato) è pari a 19,5 mesi e varia molto per settore di attività: 12,1 mesi nel settore Alloggio e ristorazione (tenuto conto della stagionalità), mentre durate più lunghe si registrano nel Metalmeccanico (25,9 mesi, il valore più alto) e nelle Attività professionali e dei servizi di supporto alle imprese (23,8 mesi), settori in cui probabilmente la valenza più specialistica dei percorsi formativi si traduce in una più lunga permanenza in azienda. Emerge nel complesso un miglioramento della durata dei contratti di apprendistato per la generazione del 2016 rispetto a quella del 2013.

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 13 e 8 anni dall'assunzione, quasi il 74% risulta occupato. In particolare, poco meno della metà (45%) è dipendente con contratto a tempo indeterminato, in minima parte presso

la stessa azienda di prima assunzione (6,1% della prima generazione e 11,7% della seconda), mentre molto più bassa è la quota di dipendenti con una diversa tipologia contrattuale (operai agricoli e lavoratori domestici), in crescita dal 16,5% al 18,9% tra una generazione e l'altra. L'11,2% della prima generazione (8,6% della seconda) svolge un'attività autonoma o parasubordinata.

Il secondo capitolo 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, per le annualità 2017 e 2018, con un approfondimento sulle risorse finanziarie impegnate e spese.

Nel corso del 2018 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica programmati dalle Regioni e Province autonome complessivamente 148.680 apprendisti, con un incremento del 13,1% rispetto al 2017, in cui si registrava all'opposto un decremento del 15,2% rispetto al 2016. La crescita coinvolge tutte le aree, in particolare il Sud, che presenta l'incremento sensibilmente più elevato (+73,2%), in netta controtendenza rispetto all'andamento rilevato nel biennio 2016-2017 (-66,1%), e a seguire il Centro (+54,3%), dove si conferma invece un trend di crescita molto significativa, considerato anche il rilevante aumento in quest'area dei partecipanti alla formazione nel biennio precedente (+24,4%). Nel Nord l'incremento è notevolmente più basso (+5,1%), con differenze consistenti tra il Nord Ovest (+12,9%) e il Nord-Est, che mostra invece valori pressoché stabili.

Sul totale degli apprendisti coinvolti nelle attività formative, quasi tutti hanno un contratto di apprendistato professionalizzante, ovvero il 95,2%, pari a 141.504 unità, e il resto un contratto di primo livello, il 4,4% (6.571 unità), e di terzo livello, lo 0,4% (605 unità). A livello territoriale, la partecipazione alla formazione è diffusa prevalentemente al Nord, in alcune Regioni del Centro e in misura molto più contenuta al Sud, in relazione alla presenza di un'offerta formativa continuativa e consolidata. Nel Nord-Est si concentra il 45% degli apprendisti in formazione del professionalizzante e il 57% di quelli del primo livello. Gli apprendisti del terzo livello inseriti in attività formative sono invece localizzati quasi totalmente nel Nord-Ovest (il 90,7%).

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, si rileva una notevole variabilità di segno opposto nella partecipazione alla formazione: si contrae tra il 2016 e il 2017 (-16,3%), cresce tra il 2017 e il 2018 (+13,2%). Questo andamento risente, con significative differenze territoriali, di un insieme di fattori, tra i quali i diversi livelli di maturità dei sistemi di offerta e la disponibilità annuale delle risorse, per cui in caso di esaurimento delle stesse viene meno l'obbligo della formazione per le competenze di base e trasversale. Occorre tener presente che la normativa vigente stabilisce che l'offerta formativa pubblica, finalizzata esclusivamente all'acquisizione di tali competenze, integri la formazione professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, per un ammontare non superiore a 120 ore per la durata del triennio. Si consideri, inoltre, la possibilità di ridurre o non svolgere la formazione

in caso di riconoscimento all'apprendista di crediti formativi o lavorativi pregressi. Ad esempio, per i beneficiari di ammortizzatori sociali, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante in deroga ai limiti di età, la formazione di base e trasversale non è necessaria poiché, in ragione di pregresse esperienze lavorative, hanno già acquisito le nozioni di base.

La maggior parte degli apprendisti complessivamente coinvolti in formazione ha un livello di istruzione medio-alto. Infatti, il 45,7% è iscritto a un modulo da 80 ore (rivolto agli apprendisti in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di scuola secondaria superiore di II grado), il 40,4% ad un modulo da 40 ore (per apprendisti con laurea o in possesso di un altro titolo di livello terziario) e il resto, ovvero il 13,9%, frequenta un modulo da 120 ore (per apprendisti con diploma di scuola secondaria di I grado o privi di titolo di studio). Il dato nazionale mostra una variabilità molto ampia sui territori, che riflette anche le caratteristiche delle aziende (dimensioni, settore ecc.) in cui lavorano gli apprendisti in formazione. Ad esempio, in Lombardia la quasi totalità degli apprendisti iscritti frequenta un modulo da 40 ore, mentre in Campania solo l'8,9%.

Diversamente dall'apprendistato professionalizzante, la partecipazione alle attività formative dedicate agli apprendisti di primo livello mostra un trend di crescita significativa, con un incremento del 22,2% nel 2017 e dell'11,1% nel 2018, particolarmente accentuato nel Nord. L'aumento è dovuto all'implementazione del sistema duale, che ha visto una fase sperimentale nel periodo 2016-2018, nel quale sono stati coinvolti nei percorsi di qualifica e di diploma professionale 1.438 apprendisti nel 2016 (circa il 30% del totale), 2.070 unità nel 2017 (il 38%) e 2.848 unità nel 2018 (il 46,5%). In questa tipologia assumono particolare importanza gli andamenti occupazionali e i livelli di partecipazione alla formazione degli apprendisti minori. Infatti, nel 2018 gli under 18 iscritti ai percorsi formativi sono 2.976, con un incremento del 53,4% rispetto all'anno precedente, in netta controtendenza al biennio 2016-2017, in cui si è registrata una contrazione del 12,2%. Questa crescita è conseguente sia all'aumento del 68,4% degli apprendisti minori in esercizio ordinario di apprendistato (da 827 a 1.393 unità), sia all'incremento del 42,2% dei minorenni coinvolti nel sistema duale (da 1.113 a 1.583 unità).

Semberebbe palesarsi un maggiore orientamento ad assumere gli under 18 già a partire dal primo anno del percorso e non solo nella fase finale dell'intero percorso, ovvero quando gli apprendisti hanno già raggiunto un buon livello di preparazione e sono più maturi per entrare nel mercato del lavoro.

Sebbene la riforma attuata del 2015 e l'avvio 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.

Per quanto riguarda l'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, la partecipazione alla formazione è aumentata del 10,8% rispetto al 2017, in cui si registrava all'opposto una consistente flessione, pari al 22%. Si conferma tuttavia la quota marginale sul totale complessivo degli apprendisti coinvolti in formazione. In Piemonte e in Lombardia si concentra il 90,7% degli

apprendisti formandi (rispettivamente il 74,7% e il 16%). Il master è il percorso maggiormente partecipato, che coinvolge infatti il 60,4% dei formandi, una quota più bassa rispetto a quella rilevata nel 2017 (64,1%). Segue a notevole distanza il percorso ITS, con un'incidenza pari al 19%, in aumento rispetto all'anno precedente (12,1%). Quote sensibilmente più basse si rilevano nei percorsi di ricerca in impresa (10,3%), nel dottorato di ricerca (5,4%) e nella laurea (4,9%). Il contratto di apprendistato di terzo livello viene quindi utilizzato prevalentemente quale strumento di inserimento lavorativo dei giovani laureati, ma in misura crescente anche per gli iscritti ai percorsi ITS, soprattutto in Lombardia. 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.

Per l'annualità 2018, l'impegno di risorse per la formazione in apprendistato da parte delle Regioni e Province Autonome ammonta a oltre 112 milioni di euro, con un incremento del 39,4% rispetto all'anno precedente. Nel Centro gli impegni risultano essere più che raddoppiati, in controtendenza rispetto all'anno precedente, in cui si registrava una contrazione del 72,9%. Anche nel 2018 le Amministrazioni hanno destinato oltre la metà delle risorse (54,5%) alla formazione per l'apprendistato professionalizzante, seppure con una riduzione di circa 12 punti percentuali rispetto al 2017. Aumentano, invece, sia i finanziamenti per l'apprendistato di primo livello (dal 27,7% del 2017 al 33,1% del 2018), che quelli per le attività di alto apprendistato (dal 2,2% al 4,8%). Vengono, inoltre, incrementate le risorse dedicate alle azioni di sistema (dal 3,2 al 7,6%).

Il terzo capitolo presenta 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 2018, per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro in apprendistato alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015.

Dal punto di vista del quadro normativo e regolamentare, quasi tutte le Amministrazioni hanno 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. Con l'Accordo interconfederale del 1° febbraio 2018, il settore artigiano si dota di una propria disciplina dell'apprendistato di primo e terzo livello, rendendo così effettivamente applicabile e operativo l'istituto contrattuale anche per le imprese artigiane.

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 2019 con riferimento agli ultimi tre anni disponibili: 2016-2018. L'occupazione degli apprendisti, inclusi anche stagionali e/o somministrati, è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro¹, cioè dividendo per 12 la somma dei rapporti di lavoro in apprendistato rilevati mese per mese. A livello territoriale i dati presentati fanno riferimento al luogo di lavoro.

1.1 L'occupazione in apprendistato di fonte Inps nel periodo 2016-2018

Nel 2018 il numero medio di rapporti di lavoro con almeno una giornata retribuita è risultato pari a 494.758 (tabella 1.1), in aumento del 15,2% rispetto all'anno precedente. L'età media dei lavoratori con contratto di apprendistato è stabile nel triennio 2016-2018 passando da 24,8 nel 2016 a 24,7 anni nel 2018; nel 2018 l'età media degli apprendisti del Centro e del Sud (25,2) è più alta di circa un anno rispetto agli apprendisti del Nord (24,3).

Tabella 1.1 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato ed età media per ripart. geografica: valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variazione % su anno precedente	
	2016	2017	2018	2017	2018*
Nord	223.696	248.154	286.437	10,9%	15,4%
<i>Nord-Ovest</i>	115.089	126.814	147.851	10,2%	16,6%
<i>Nord-Est</i>	108.607	121.340	138.587	11,7%	14,2%
Centro	94.776	104.811	119.425	10,6%	13,9%
Mezzogiorno	64.304	76.463	88.896	18,9%	16,3%
Italia	382.775	429.427	494.758	12,2%	15,2%
Età media lavoratori					
Nord	24,5	24,3	24,3		
<i>Nord-Ovest</i>	24,7	24,5	24,5		
<i>Nord-Est</i>	24,3	24,2	24,2		
Centro	25,4	25,2	25,2		
Mezzogiorno	25,2	25,0	25,2		
Italia	24,8	24,7	24,7		

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

¹ Le analisi e gli andamenti dei rapporti di lavoro presentati in questa pubblicazione si estendono anche ai lavoratori, considerato che per l'apprendistato il rapporto percentuale tra lavoratori (teste) e rapporti di lavoro è pari a circa il 99%.

A livello territoriale possiamo notare che nel 2018 al Nord-Ovest si registra la crescita più alta (16,6%) con il Mezzogiorno a seguire (16,3%), mentre Centro e Nord-Est hanno avuto variazioni positive inferiori (rispettivamente 13,9% e 14,2%) anche se più consistenti rispetto al 2017, a differenza del Mezzogiorno che rispetto al 2017 rallenta.

Da una prima elaborazione provvisoria sul 2019 emerge che continua sostenuto il trend di crescita rispetto al 2018 con +13,3%, sia in tutte le ripartizioni geografiche che per tutte le età, anche se con valori superiori alla media per le età superiori ai 25 anni; pressoché stabile l'età media (24,8) e la percentuale di professionalizzante sul totale (97,7%).

Tabella 1.1bis Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica, classe di età, sesso, tipologia ed età media. Anno 2019

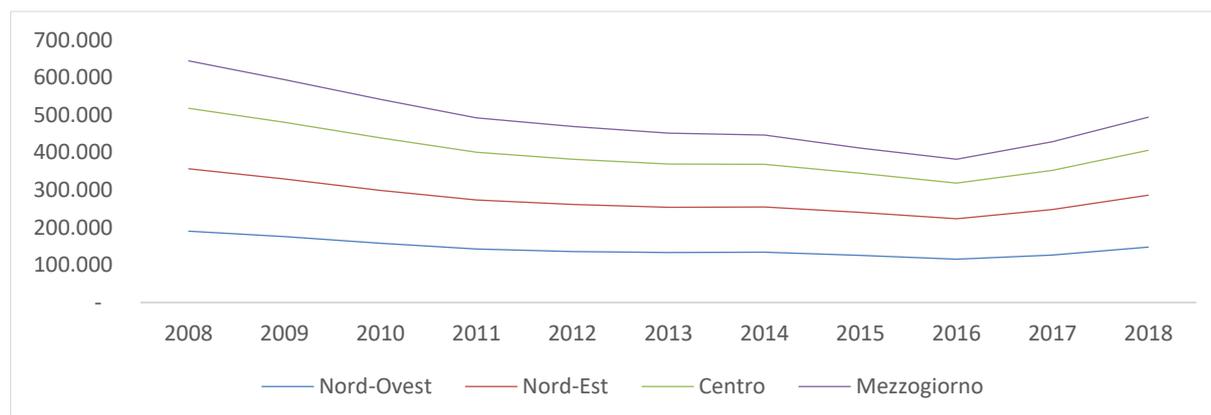
Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Professionalizzante su totale %
	Maschi	Femmine	Totale	
Nord	186.644	136.187	322.831	97,0%
<i>Nord-Ovest</i>	<i>96.638</i>	<i>72.930</i>	<i>169.568</i>	<i>97,4%</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>90.006</i>	<i>63.257</i>	<i>153.263</i>	<i>96,6%</i>
Centro	78.070	56.364	134.434	99,0%
Mezzogiorno	62.800	40.542	103.341	98,0%
Italia	327.514	233.093	560.607	97,7%
Minori	2.296	832	3.128	22,8%
Da 18 a 24	168.909	99.362	268.271	97,1%
Da 25 a 29	125.301	105.270	230.571	99,0%
30 e oltre	31.008	27.629	58.637	99,2%
Età media	24,5	25,2	24,8	

Dati provvisori

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

Tornando ai dati consolidati il grafico 1.1 permette di visualizzare l'andamento dell'apprendistato in un arco temporale più lungo (periodo 2008-2018), da cui emerge il trend decisamente negativo che inizia dopo il 2008 (anno di massimo per l'apprendistato, almeno a partire dal 2000) con una leggera attenuazione tra il 2012 e il 2014, in tutte le ripartizioni geografiche, con il Nord-Ovest che continua ad essere la zona con il maggior numero di contratti in apprendistato, il Centro che aveva raggiunto il Nord-Est nel 2010 per poi tornare ad un livello inferiore, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre aree del Paese. Dal 2017 si osserva il trend crescente in tutte le ripartizioni geografiche.

Grafico 1.1 Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di lavoro 2008-2018



Fonte Inps - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Se confrontiamo l'andamento nel triennio 2016-2018 con il trend occupazionale in termini di tassi di occupazione² per il complesso della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e per il sottoinsieme dei giovani di età 15-29 anni (tabella 1.2) possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione nel triennio è in crescita: nel 2018 presenta un incremento di 1,3 punti (da 57,2% a 58,5%), il Nord-Est si conferma l'area con il tasso occupazionale più alto con il 68,1%;
- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni il tasso di occupazione nel triennio 2016-2018 mostra un andamento più positivo nel Nord-Ovest (+1,8 punti), meno accentuato nel Nord-Est (+1,5), contenuto al Centro e al Sud (rispettivamente +0,5 e +0,3);
- sempre per le età più giovani (15-29 anni), nel 2018 il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato (dati fonte Inps)³ e occupati (fonte RCFL) presenta un incremento di 3,3 punti rispetto al 2016, maggiore nel Centro (4,0 punti). Da rilevare la quota di giovani apprendisti su giovani occupati nel Sud che nel 2018 si attesta al 10,5%, quasi la metà di quella del Centro e del Nord-Est (rispettivamente 19,2% e 19,0%).

² Fonte Istat: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL).

³ 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 2016-2018

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Nord	65,9%	66,7%	67,3%	37,6%	38,4%	39,2%	13,9%	15,2%	17,1%
<i>Nord-Ovest</i>	65,4%	66,2%	66,8%	36,6%	37,7%	38,4%	12,6%	13,7%	15,6%
<i>Nord-Est</i>	66,5%	67,4%	68,1%	38,9%	39,4%	40,4%	15,6%	17,3%	19,0%
Centro	62,0%	62,8%	63,2%	31,1%	31,8%	31,6%	15,2%	16,8%	19,2%
Mezzogiorno	43,4%	44,0%	44,5%	20,7%	20,7%	21,0%	7,5%	9,1%	10,5%
Italia	57,2%	58,0%	58,5%	29,7%	30,3%	30,8%	12,4%	13,9%	15,7%

Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens) e Istat. Rilevazione continua sulle forze di lavoro

Dal numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro nel periodo 2016-2018 (tabella 1.3) emerge che, in termini percentuali, nel triennio 2016-2018 le regioni che presentano variazioni occupazionali più positive sono la Puglia (51,3%), la Campania (46,7%) e la Basilicata (38,5%), anche tutte le altre regioni presentano variazioni positive. La Lombardia continua a essere la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (circa 89.500 rapporti di lavoro in media nel 2018 pari al 18,1% sul totale); Veneto, Emilia-Romagna e Lazio sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2018 rispettivamente il 12,8%, il 10,8% e il 10,1%), seguite da Piemonte e Toscana (rispettivamente 8,5% e 8,2% nel 2018). In queste sei Regioni si concentra quasi il 70% dei rapporti di lavoro medi in apprendistato.

Come accennato all'inizio del capitolo, i rapporti di lavoro in apprendistato qui analizzati includono anche l'apprendistato stagionale, tipologia contrattuale prevista dal D.L.gs n.81/2015⁴, che costituisce una deroga al principio generale della natura a tempo indeterminato dell'apprendistato. In sostanza per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere questa particolare tipologia contrattuale di apprendistato. Ricadono in questa categoria 14.291 rapporti di lavoro medi nel 2018, poco meno del 3% rispetto al dato medio complessivo. Si tratta soprattutto di rapporti di lavoro del settore dei Servizi di alloggio e ristorazione (77%); a livello territoriale la regione in cui si rileva il maggior numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato stagionale è l'Emilia-Romagna (24,2%), seguita dal Veneto (13,2%) e dalla Toscana (11,3%). In queste tre Regioni si concentra quasi la metà dei rapporti di lavoro stagionali in apprendistato.

⁴ Art. 43 comma 8 e art. 44 comma 5.

Tabella 1.3 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Variazione% su anno precedente	
	2016	2017	2018	2017	2018
Piemonte	33.338	36.461	42.222	9,4%	15,8%
Valle d'Aosta	1.410	1.637	1.780	16,1%	8,7%
Liguria	12.134	13.028	14.315	7,4%	9,9%
Lombardia	68.208	75.688	89.534	11,0%	18,3%
Trentino-Alto Adige	9.691	10.481	11.386	8,1%	8,6%
<i>Bolzano-Bozen</i>	<i>4.836</i>	<i>5.013</i>	<i>5.245</i>	3,7%	4,6%
<i>Trento</i>	<i>4.855</i>	<i>5.468</i>	<i>6.141</i>	12,6%	12,3%
Veneto	49.763	55.681	63.398	11,9%	13,9%
Friuli-Venezia Giulia	7.729	8.736	10.326	13,0%	18,2%
Emilia-Romagna	41.423	46.442	53.476	12,1%	15,1%
Toscana	32.891	36.324	40.688	10,4%	12,0%
Umbria	8.243	8.998	10.180	9,2%	13,1%
Marche	14.760	16.328	18.603	10,6%	13,9%
Lazio	38.882	43.160	49.954	11,0%	15,7%
Abruzzo	5.625	6.338	7.413	12,7%	17,0%
Molise	674	785	920	16,5%	17,2%
Campania	17.061	20.898	25.029	22,5%	19,8%
Puglia	13.799	17.197	20.883	24,6%	21,4%
Basilicata	1.775	2.165	2.458	21,9%	13,5%
Calabria	5.318	6.146	6.693	15,6%	8,9%
Sicilia	16.547	19.100	20.928	15,4%	9,6%
Sardegna	3.504	3.833	4.572	9,4%	19,3%
Italia	382.775	429.427	494.758	12,2%	15,2%
Nord	223.696	248.154	286.437	10,9%	15,4%
<i>Nord-Ovest</i>	<i>115.089</i>	<i>126.814</i>	<i>147.851</i>	10,2%	16,6%
<i>Nord-Est</i>	<i>108.607</i>	<i>121.340</i>	<i>138.587</i>	11,7%	14,2%
Centro	94.776	104.811	119.425	10,6%	13,9%
Mezzogiorno	64.304	76.463	88.896	18,9%	16,3%

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 peso pari al 97,1% dei casi nel 2017 e al 97,5% dei casi nel 2018, ed è anche la tipologia che ha avuto il maggior incremento rispetto al 2017 pari a 15,8%. In lieve diminuzione il peso percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello (dal 2,5% nel 2017 al 2,2% nel 2018), pressoché

stabile infine il peso dell'apprendistato per alta formazione e ricerca (0,2%), che riguarda però poco meno di un migliaio di casi. Sono infine in diminuzione anche i residui casi di non indicazione della tipologia di apprendistato.

Analizzando i dati relativi al 2018 a livello territoriale possiamo osservare che il peso percentuale maggiore per l'apprendistato professionalizzante si registra al Centro (98,9%), mentre è più basso al Nord e nel Sud (rispettivamente 96,9% e 97,7%).

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

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, va rilevato che nel Nord-Est, sempre per il 2018, si concentra il 42,3% del totale dei contratti relativi a questa tipologia.

Nella tabella 1.5, rispetto all'attività economica, emerge che in termini di numero medio di rapporti di lavoro nel 2018, la quota di apprendistato professionalizzante è maggiore nel settore 'Altre attività di servizi' con il 98,8%, anche nei settori delle Attività professionali e servizi alle imprese e nel settore del Commercio si registrano quote di professionalizzante superiori al 98%.

Tabella 1.4 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia, ripartizione geografica, classe di età e sesso. Valori assoluti. Anni 2017-2018

	Valori assoluti (medie annuali) 2017					Valori assoluti (medie annuali) 2018				
	I Livello	II Livello	III Livello	Non indicato	Profe.nte su tot.%	I Livello	II Livello	III Livello	Non indicato	Profe.nte su tot.%
Ripartizione geografica										
Nord	7.293	239.764	630	467	96,6%	8.012	277.658	689	78	96,9%
<i>Nord-Ovest</i>	<i>2.910</i>	<i>123.143</i>	<i>482</i>	<i>278</i>	<i>97,1%</i>	<i>3.358</i>	<i>143.899</i>	<i>545</i>	<i>48</i>	<i>97,3%</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>4.383</i>	<i>116.621</i>	<i>148</i>	<i>189</i>	<i>96,1%</i>	<i>4.654</i>	<i>133.758</i>	<i>144</i>	<i>30</i>	<i>96,5%</i>
Centro	1.265	103.118	135	292	98,4%	1.167	118.112	99	48	98,9%
Mezzogiorno	2.004	73.890	217	352	96,6%	1.815	86.860	171	49	97,7%
Classe di età										
Minori	2.138	661	17	32	23,2%	2.261	713	13	2	23,9%
Da 18 a 24	6.263	204.557	214	556	96,7%	6.914	233.670	212	83	97,0%
Da 25 a 29	1.815	171.922	596	428	98,4%	1.510	200.670	582	71	98,9%
30 e oltre	346	39.633	155	95	98,5%	309	47.575	153	18	99,0%
Sesso										
Maschi	7.108	239.462	559	655	96,6%	7.559	279.655	606	103	97,1%
Femmine	3.454	177.309	423	456	97,6%	3.435	202.974	354	72	98,1%
Totale	10.562	416.771	982	1.111	97,1%	10.994	482.629	960	175	97,5%

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

Tabella 1.5 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e attività economica. Valori assoluti. Anni 2017-2018

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali) 2017					Valori assoluti (medie annuali) 2018				
	I Livello	II Livello	III Livello	Non indicato	Profe.nte su tot. %	I Livello	II Livello	III Livello	Non indicato	Profe.nte su tot. %
Metalmeccanica	703	27.873	132	63	96,9%	822	33.453	157	11	97,1%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	1.792	76.127	163	209	97,2%	1.813	85.749	200	34	97,7%
Costruzioni	1.685	30.603	35	144	94,3%	1.755	34.407	32	19	95,0%
Commer. all'ingrosso e al dett.; ripara. auto e moto	1.723	87.569	75	209	97,8%	1.812	100.063	72	35	98,1%
Servizi di alloggio e ristorazione	1.995	70.130	47	219	96,9%	2.118	81.141	34	34	97,4%
Attività profess. e servizi di supporto alle imprese	530	32.630	176	64	97,7%	459	39.675	157	11	98,4%
Servizi sociali e alla persona	1.420	43.276	165	132	96,2%	1.479	48.526	130	21	96,8%
Altre attività di servizi	392	44.253	181	66	98,6%	488	54.768	156	8	98,8%
Altre attività	321	4.310	10	7	92,7%	250	4.849	24	1	94,6%
Totale	10.562	416.771	982	1.111	97,1%	10.994	482.629	960	175	97,5%

^{a)} Classificazione Istat ATECO 2007.

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

Nelle analisi seguenti l'apprendistato sarà classificato in due sole tipologie:

- il 'Professionalizzante', regolato in modo abbastanza stabile sin dal D.Lgs.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 come precedentemente definite.

Nel triennio 2016-2018 l'apprendistato di tipo professionalizzante, come detto, rimane la forma contrattuale più frequente. Nell'ultimo anno di osservazione si osserva un aumento del 15,8% per questo tipo di contratto (tabella 1.6), soprattutto al Sud (17,6%). I contratti di altro tipo continuano decisamente a diminuire (-4,2% nell'ultimo anno), in modo più consistente al Centro (-22,4%) e al Sud (-20,9%), in contro tendenza il Nord (+4,6%).

In entrambe le categorie possono ricadere anche i contratti che beneficiano dello sgravio contributivo totale⁵ introdotto dall'art. 22 della legge n.183/2011 (legge di stabilità 2012) ovvero circa 60.000 rapporti di lavoro medi nel 2018 (pari al 12% del totale). Si tratta di un particolare incentivo per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1° gennaio 2012-31 dicembre 2016, per i primi tre anni di contratto e destinato ai datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti.

Tabella 1.6 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2016		2017		2018		2017		2018	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	215.274	8.423	239.764	8.390	277.658	8.780	11,4%	-0,4%	15,8%	4,6%
<i>Nord-Ovest</i>	111.495	3.595	123.143	3.671	143.899	3.951	10,4%	2,1%	16,9%	7,7%
<i>Nord-Est</i>	103.779	4.828	116.621	4.720	133.758	4.828	12,4%	-2,2%	14,7%	2,3%
Centro	92.647	2.128	103.118	1.692	118.112	1.313	11,3%	-20,5%	14,5%	-22,4%
Mezzogiorno	61.398	2.906	73.890	2.573	86.860	2.036	20,3%	-11,5%	17,6%	-20,9%
Italia	369.318	13.457	416.771	12.655	482.629	12.129	12,8%	-6,0%	15,8%	-4,2%

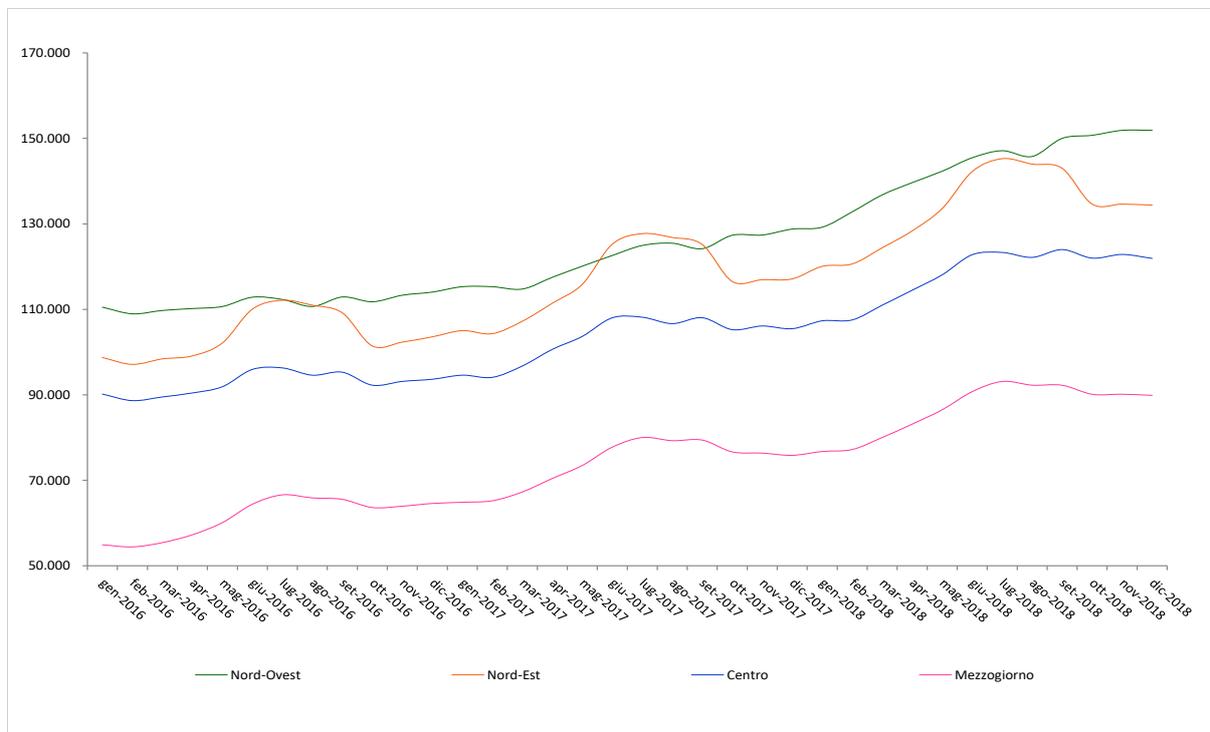
Fonte: Inps – Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

Analizzando la serie mensile gennaio 2016-dicembre 2018 (cfr. grafici 1.2a e 1.2b), per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante, a parte le punte di stagionalità, si evidenzia, dopo il primo trimestre 2016, un andamento crescente in tutto l'anno 2017 e in parte del 2018, nell'ultimo trimestre del 2018 la crescita si ferma e si evidenzia una sostanziale stabilità. Per le altre tipologie contrattuali di apprendistato il trend è decrescente nel triennio 2016-2018, anche per la graduale scomparsa dei residuali contratti di apprendistato preesistenti all'entrata in vigore del T.U., solo il Nord-Ovest mostra punte di stagionalità e quindi crescita nella seconda metà del 2017 e del 2018.

⁵ Dal 2013 resta escluso dall'agevolazione il contributo dell'1,61% per l'assicurazione sociale per l'impiego-ASpI (dal maggio 2015 nuova assicurazione sociale per l'impiego-NASpI).

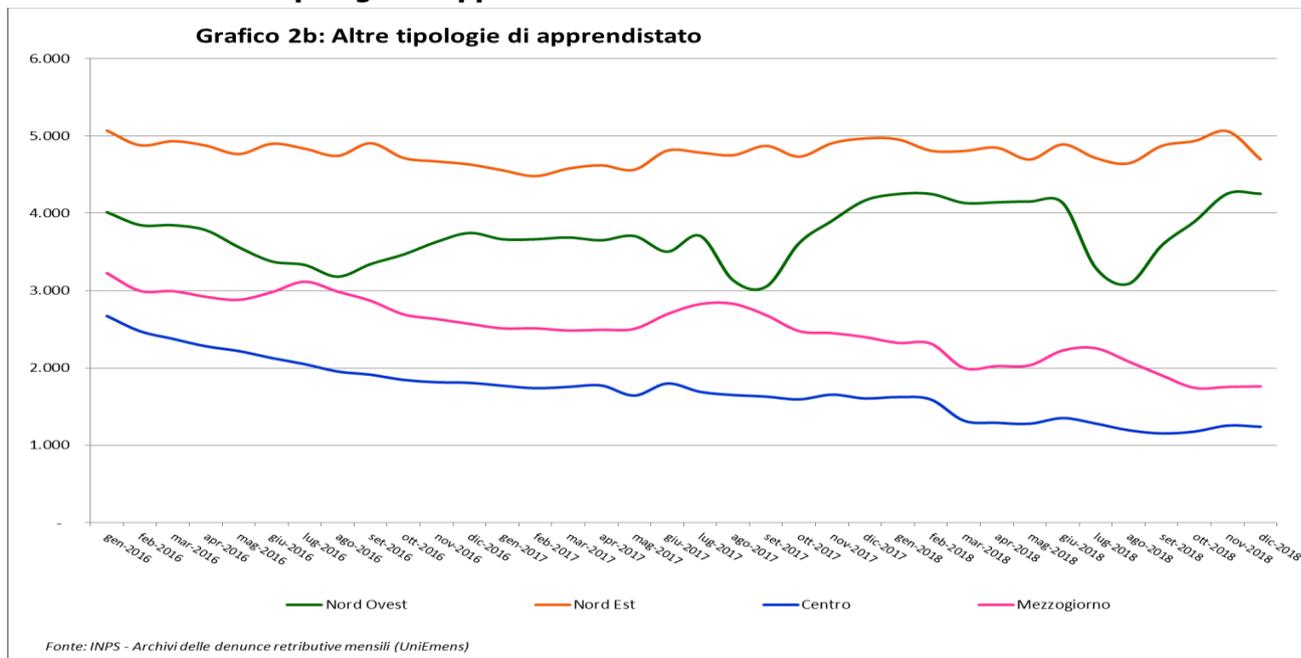
Grafici 1.2a e 1.2b Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e area geografica di lavoro. Valori assoluti. Periodo gennaio 2016 – dicembre 2018

Grafico 1.2a Apprendistato professionalizzante



Fonte: Inps – Archivi denunce retributive mensili (UniEmens)

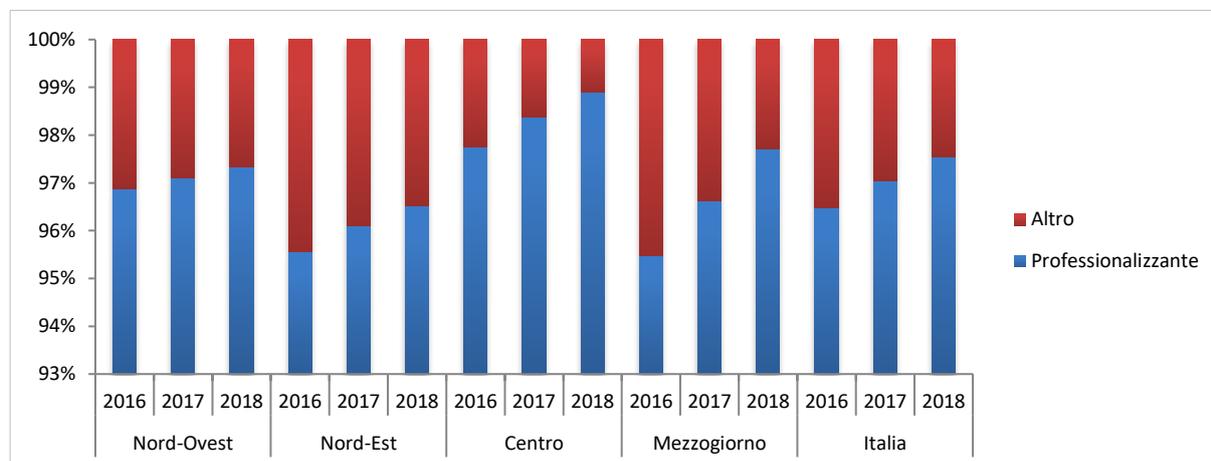
Grafico 1.2b Altre tipologie di apprendistato



Fonte: Inps – Archivi denunce retributive mensili (UniEmens)

In definitiva nel 2018 il 97,5% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (grafico 1.3), con il massimo nel Centro (98,9%). Nel 2016 la quota di apprendistato professionalizzante era al 96,5%, mentre nel 2017 si attestava al 97,1%.

Grafici 1.3 Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia-aree geografiche. Anni 2016-2018



Fonte: Inps – Archivi denunce retributive mensili (UniEmens)

I dati di fonte Inps utilizzati per questo rapporto (le denunce mensili denominate UniEmens presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono di classificare le informazioni anche per tipo di azienda, distinguendo se i rapporti di lavoro in apprendistato riguardano lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati da questa prospettiva (tabella 1.7), emerge che le aziende di tipo artigianale nel triennio 2016-2018 presentano variazioni del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato meno positive rispetto alle aziende di altro tipo. In particolare, nel 2018 le aziende artigiane mostrano una minore crescita occupazionale in termini di numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato (7,8%) rispetto alla crescita dell'occupazione in apprendistato nelle aziende di altro tipo (17,8%).

Nel 2018 la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale è del 24,2% in diminuzione rispetto al 2017 (25,9%). Analizzando i dati a livello regionale (tabella 1.8), si può notare che nel 2018 le Marche presentano la più alta percentuale d'incidenza del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato presso aziende artigiane (37,4%); anche la Provincia autonoma di Bolzano (33,8%), la Toscana (31,3%) e l'Umbria (29,3%) presentano una elevata incidenza dei contratti in apprendistato tra le aziende di tipo artigianale, mentre nel Lazio (12,5%) e in Campania (11,4%) troviamo i valori più bassi.

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 2016-2018

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variazione % su anno precedente			
	2016		2017		2018		2017		2018	
	Artigia.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigia.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigia.	Altro tipo
Nord	61.715	161.981	67.487	180.667	72.919	213.518	9,4%	11,5%	8,0%	18,2%
<i>Nord-Ovest</i>	29.276	85.814	31.970	94.844	34.557	113.294	9,2%	10,5%	8,1%	19,5%
<i>Nord-Est</i>	32.439	76.168	35.517	85.823	38.362	100.225	9,5%	12,7%	8,0%	16,8%
Centro	25.088	69.688	26.836	77.974	28.889	90.535	7,0%	11,9%	7,7%	16,1%
Mezzogiorno	15.530	48.773	16.820	59.642	17.955	70.941	8,3%	22,3%	6,7%	18,9%
Italia	102.333	280.442	111.143	318.284	119.763	374.995	8,6%	13,5%	7,8%	17,8%

Fonte: Inps – Archivi denunce retributive mensili (UniEmens)

Tabella 1.8 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione e per tipo azienda. Valori assoluti e incidenza % dei dipendenti da aziende artigiane su totale. Anni 2016-2018

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale								
	2016			2017			2018		
	Artig.	Altro	Artig.%	Artig.	Altro	Artig.%	Artig.	Altro	Artig.%
Piemonte	9.664	23.673	29,0%	10.902	25.560	29,9%	11.760	30.461	27,9%
Valle d'Aosta	414	996	29,4%	388	1.249	23,7%	375	1.405	21,1%
Liguria	3.309	8.825	27,3%	3.396	9.631	26,1%	3.489	10.826	21,1%
Lombardia	15.888	52.320	23,3%	17.284	58.404	22,8%	18.933	70.601	24,4%
Trentino Alto Adige	3.210	6.482	39,1%	3.364	7.117	39,9%	3.471	7.915	30,5%
<i>Bolzano-Bozen</i>	1.785	3.052	36,9%	1.797	3.216	35,8%	1.774	3.472	33,8%
<i>Trento</i>	1.425	3.430	29,3%	1.567	3.901	28,7%	1.698	4.443	27,6%
Veneto	15.190	34.573	30,5%	16.700	38.981	30,0%	18.037	45.362	28,4%
Friuli Venezia Giulia	2.305	5.424	29,8%	2.583	6.153	29,6%	2.914	7.412	28,2%
Emilia Romagna	11.735	29.689	28,3%	12.870	33.572	27,7%	13.940	39.536	26,1%
Toscana	10.616	22.275	32,3%	11.675	24.649	32,1%	12.732	27.955	31,3%
Umbria	2.541	5.702	30,8%	2.756	6.243	30,6%	2.981	7.199	29,3%
Marche	6.159	8.601	41,7%	6.438	9.890	39,4%	6.948	11.655	37,4%
Lazio	5.772	33.110	14,8%	5.968	37.192	13,8%	6.228	43.726	12,5%
Abruzzo	1.572	4.053	27,9%	1.652	4.686	26,1%	1.847	5.567	24,9%
Molise	219	455	32,5%	238	547	30,3%	249	671	27,1%
Campania	2.498	14.563	14,6%	2.726	18.172	13,0%	2.846	22.183	11,4%
Puglia	3.635	10.165	26,3%	4.203	12.994	24,4%	4.799	16.084	23,0%
Basilicata	424	1.352	23,9%	456	1.709	21,1%	514	1.944	20,9%
Calabria	1.346	3.972	25,3%	1.383	4.763	22,5%	1.403	5.290	21,0%
Sicilia	4.758	11.789	28,8%	5.091	14.009	26,7%	5.124	15.803	24,5%
Sardegna	1.080	2.425	30,8%	1.072	2.762	28,0%	1.172	3.400	25,6%
Italia	102.333	280.442	26,7%	111.143	318.284	25,9%	119.763	374.995	24,2%
Nord	61.715	161.981	27,6%	67.487	180.667	27,2%	72.919	213.518	25,5%
<i>Nord-Ovest</i>	29.276	85.814	25,4%	31.970	94.844	25,2%	34.557	113.294	23,4%
<i>Nord-Est</i>	32.439	76.168	29,9%	35.517	85.823	29,3%	38.362	100.225	27,7%
Centro	25.088	69.688	26,5%	26.836	77.974	25,6%	28.889	90.535	24,2%
Mezzogiorno	15.530	48.773	24,2%	16.820	59.642	22,0%	17.955	70.941	20,2%

Fonte: Inps – Archivi denunce retributive mensili (UniEmens)

Rispetto all'attività economica dell'azienda (tabella 1.9), i settori in cui nel 2018 si è registrato l'aumento maggiore del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato rispetto all'anno precedente, sono stati le Altre attività di servizi (23,5%), le Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (20,7%) e il settore Metalmeccanico (19,7%); più contenuti gli incrementi nei settori Servizi sociali e alla persona e Costruzioni (11,5%).

Nel 2018, con riferimento al numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, i settori che

pesano di più sono il Commercio (20,6% rispetto al totale), le Attività manifatturiere (17,7%) e i Servizi di alloggio e ristorazione (16,8%); in questi soli tre settori si concentra oltre il 55% dei contratti in apprendistato. Se si fa riferimento alle sole aziende artigiane, i settori in cui l'apprendistato è più presente sono le Attività manifatturiere (35,5%), i Servizi sociali e alla persona (21,1%) e le Costruzioni (18,4%).

Tabella 1.9 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica e per tipo azienda. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)									Variaz.% su anno prec.	
	2016			2017			2018			2017	2018*
	Artig.	Altro	Tot.	Artig.	Altro	Tot.	Artig.	Altro	Tot.		
Metalmeccanica	9.496	15.922	25.418	10.881	17.891	28.771	12.205	22.238	34.443	13,2%	19,7%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	36.515	36.321	72.836	40.296	37.994	78.290	42.487	45.309	87.796	7,5%	12,1%
Costruzioni	19.722	11.043	30.765	20.703	11.764	32.467	21.977	14.236	36.213	5,5%	11,5%
Commercio all'ingr. e al det.; rip. di auto e moto	8.957	71.807	80.764	9.157	80.420	89.577	10.150	91.832	101.982	10,9%	13,8%
Servizi di alloggio e ristorazione	1.748	56.589	58.337	2.097	70.295	72.391	2.747	80.580	83.326	24,1%	15,1%
Attività prof. e servizi di supporto alle imprese	1.370	28.310	29.680	1.380	32.020	33.400	1.511	38.791	40.302	12,5%	20,7%
Servizi sociali e alla persona	21.511	19.067	40.577	23.443	21.549	44.992	25.250	24.905	50.156	10,9%	11,5%
Altre attività di servizi	2.575	36.435	39.010	2.716	42.176	44.892	2.935	52.484	55.419	15,1%	23,5%
Altre attività	440	4.949	5.389	472	4.176	4.647	502	4.621	5.123	-13,8%	10,2%
Totale	102.333	280.442	382.775	111.143	318.284	429.427	119.763	374.995	494.758	12,2%	15,2%

^{a)} Classificazione Istat ATECO 2007

Fonte: Inps – Archivi denunce retributive mensili (UniEmens)

Negli ultimi anni sono stati varati diversi interventi legislativi finalizzati all'incremento dei livelli occupazionali rivolti soprattutto a incentivare l'assunzione di giovani. In alcuni casi questi incentivi hanno riguardato anche i lavoratori in apprendistato, in particolare quelli interessati dall'apprendistato professionalizzante. Nella successiva tabella 1.10 analizziamo quelli principalmente utilizzati nell'apprendistato:

- Garanzia Giovani⁶ che prevede un incentivo per il datore di lavoro che assume giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni non inseriti in un percorso di studi o formazione e non occupati (i cosiddetti NEET - Not [engaged in] Education, Employment or Training). Per i rapporti di apprendistato professionalizzante l'agevolazione si applica solo durante il periodo formativo e

⁶ Misura che prevede un percorso formativo-occupazionale disciplinata per la prima volta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il decreto direttoriale dell'8 agosto 2014. Si tratta di un incentivo per l'assunzione di giovani ammessi al 'Programma Garanzia Giovani' approvato dall'Unione Europea nel 2014 e avviato dal 1° maggio 2014 e a tutt'oggi in vigore. Ogni anno i diversi decreti direttoriali del Ministero del Lavoro prima e di Anpal poi, specificano condizioni, compatibilità, durata e misura dell'incentivo.

riguarda la riduzione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per i primi dodici mesi di rapporto⁷.

- Bonus Sud (poi divenuto Incentivo Occupazione Sud nel 2017 e Incentivo Occupazione Mezzogiorno nel 2018) che riguarda le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di disoccupati⁸ effettuate nel 2017 e nel 2018 in regioni 'meno sviluppate' o 'in transizione' (le regioni del Mezzogiorno) nei limiti delle risorse specificamente stanziare, fruibile anche per rapporti di apprendistato professionalizzante.

In 'Altro' sono state infine classificate alcune misure di incentivazione residuale, fruibili anche per i contratti di apprendistato, tra le quali, per il 2016, il cosiddetto Bonus Giovannini⁹, incentivo sperimentale rivolto ai giovani sotto i 30 anni, anche apprendisti.

Nella tabella 1.10, per il triennio di osservazione, viene riportato il numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato incentivati, per ripartizione geografica e tipologia di agevolazione.

Tabella 1.10 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato incentivati per tipologia di agevolazione contributiva. Anni 2016-2018

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)										
	2016			2017				2018			
	Garanzia giovani ¹	Altro ³	Tot	Garanzia giovani ¹	Occup. sud ²	Altro ³	Tot	Garanzia giovani ¹	Occup. Mezzogiorno ²	Altro ³	Tot
Nord	7.863	752	8.615	14.710	-	185	14.895	16.275	-	365	16.640
<i>Nord-Ovest</i>	4.757	445	5.202	9.592	-	103	9.695	8.452	-	227	8.679
<i>Nord-Est</i>	3.106	308	3.414	5.118	-	82	5.201	7.822	-	138	7.960
Centro	4.226	303	4.529	5.320	-	69	5.388	5.557	-	93	5.650
Mezzogiorno	4.171	124	4.295	4.545	2.623	28	7.195	2.932	3.796	30	6.759
Italia	16.260	1.179	17.439	24.575	2.623	281	27.479	24.764	3.796	488	29.049
Incidenza % sul totale rapporti di lavoro in apprendistato	4,2%	0,3%	4,6%	5,7%	0,6%	0,1%	6,4%	5,0%	0,8%	0,1%	5,9%

¹ Decreti direttoriali MLPS 8 agosto 2014, n.16/2016, n.79/2016 e n.394/2016. Decreto direttoriale Anpal n.3/2018.

² Decreto direttoriale MLPS n.367/2016 e decreto direttoriale Anpal n.2/2018.

³ Altri incentivi minori tra i quali il 'Bonus Giovannini' (DL n.76/2013 art.1).

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

Come per la generalità dei rapporti di lavoro in apprendistato, anche per quelli incentivati si osserva un andamento crescente nel triennio 2016-2018. L'incidenza percentuale dei rapporti in apprendistato incentivati rispetto al totale è passata dal 4,6% nel 2016, al 6,4% nel 2017 e al 5,9% per il 2018. La misura a cui si è fatto maggiormente ricorso è la 'Garanzia Giovani' che presenta un forte aumento nel 2017 (+51,1% rispetto al 2016) e si mantiene stabile nel 2018, nonostante l'introduzione del nuovo incentivo 'Bonus Sud' che nel 2018 presenta un'incidenza del 13,1% sul

⁷ Per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro continuerà ad applicare le aliquote contributive già previste per la specifica tipologia contrattuale.

⁸ Secondo l'art.19 del D.Lgs. n.150/2015.

⁹ Si tratta di un incentivo sperimentale (abrogato con D.Lgs. n.150/2015) riservato alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani sotto i 30 anni effettuate su tutto il territorio nazionale tra agosto 2013 e giugno 2015 di durata fino a 18 mesi dall'assunzione.

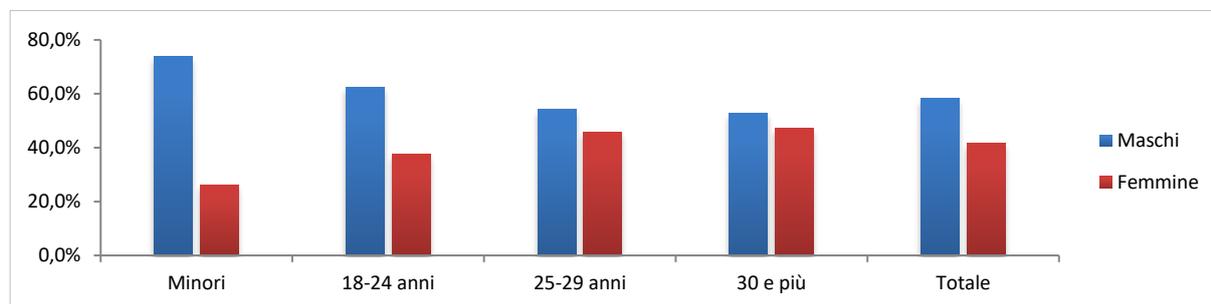
totale dei rapporti di apprendistato incentivati e un incremento del 44,8% rispetto al 2017.

Nel 2018 a livello territoriale sono le regioni del Nord ad aver maggiormente fruito di rapporti di lavoro agevolati in apprendistato, 57,3% contro il 23,3% del Mezzogiorno e il 19,5% del Centro. Sempre nel 2018 'Garanzia Giovani' nell'apprendistato è cresciuta meno rispetto al 2017, specialmente nelle regioni del Mezzogiorno che hanno potuto usufruire anche del 'Bonus Sud. Solo nelle regioni del Nord-Est 'Garanzia Giovani' ha mantenuto alto il livello di crescita per tutto il triennio (+64,8% nel 2017 rispetto al 2016 e +52,8% nel 2018 rispetto al 2017).

1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato

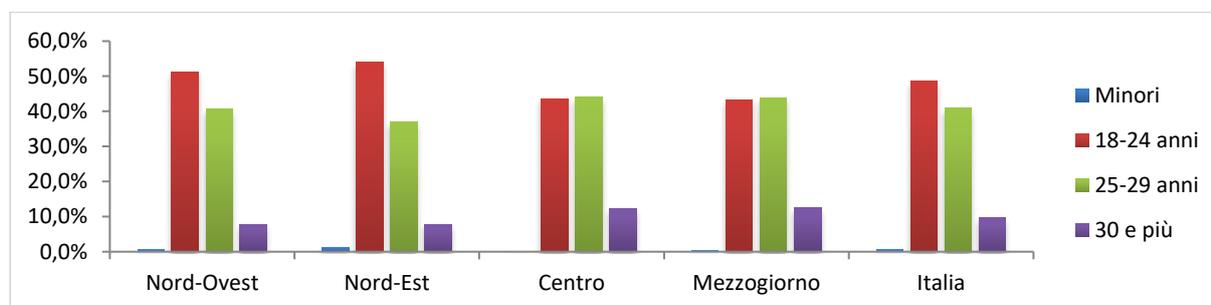
La distribuzione per genere per il 2018 (grafico 1.4) evidenzia che il 41,8% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici (in diminuzione rispetto agli anni precedenti); dall'analisi per classe di età emerge che il differenziale di genere è molto più alto per le classi di età più giovani. Tra i minori la componente femminile nel 2018 è appena del 26,2%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 37,5%, tra 25 e 29 anni si attesta al 45,9%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile è poco più del 47%.

Grafico 1.4 Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classi di età. Anno 2018



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

Grafico 1.5 Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per area geografica e classi di età. Anno 2018



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

Con riguardo al territorio, sulla composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età nel 2018 (grafico 1.5) emerge una situazione molto simile tra le due aree del Nord, dove è prevalente la classe 18-24 anni che nel Nord-Est rappresenta il 54,0% del totale (51,1% per il Nord-Ovest); il Nord-Est continua a presentare i valori più alti per i rapporti di lavoro in apprendistato dei minori con l'1,2% del totale, che in gran parte risultano concentrati nella provincia autonoma di Bolzano. Nell'area del Centro la classe di età prevalente è quella 25-29 anni ma a livelli più bassi con il 44,0%, come per il Mezzogiorno (43,9%). Sempre nel Mezzogiorno le classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni complessivamente considerate raccolgono il 56,4% del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato.

Nell'ultimo anno (tabella 1.11) la crescita del numero medio di lavoratori in apprendistato si riscontra in tutte le classi di età, indipendentemente dal sesso. Nel triennio 2016-2018 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato dei giovani fino a 24 anni passa da poco meno di 187.000 nel 2016 a circa 244.000 nel 2018, con una variazione pari a +30,6%, mentre quella dei giovani da 25 anni in poi cresce del 28,0%.

Nel 2018 la classe di età che presenta il maggiore aumento è quella dei 30 anni ed oltre pari a 19,5% rispetto all'anno precedente, meno accentuata per le femmine (18,1%). L'età media è pari a 24,7 anni nel 2018 (24,4 per i maschi, 25,1 per le femmine).

Sempre con riferimento alle variazioni intervenute nel 2018 rispetto all'anno precedente, a livello territoriale (tabella 1.12) il Nord-Ovest presenta un incremento per i minori in apprendistato (+15,0%), mentre sono in diminuzione i rapporti di lavoro in apprendistato tra i minori del Centro (-6,0%, peggiore per le femmine: -17,8%) e del Mezzogiorno (-12,1%, peggiore per i maschi: -14,4%). Nelle classi di età successive le variazioni tra il 2017 e il 2018 sono tutte di segno positivo. A livello territoriale possiamo osservare (tabella 1.12) che, tra i minori, la componente femminile è massima nel Nord-Ovest (33,9%) e minima nel Nord-Est (21,0%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord-Ovest a presentare meno differenze di genere (le femmine rappresentano il 39,0%), mentre nel Mezzogiorno troviamo la percentuale più bassa per le femmine (35,8%); nelle classi di età più avanzate il divario di genere tende ad assottigliarsi e si avvicina al 50%, con l'unica eccezione del Sud in cui la componente femminile resta sotto il 44%.

Tabella 1.11 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso. Valori assoluti e variazione %. Anni 2016-2018

Classe di età	Valori assoluti 2016 (medie annuali)			Valori assoluti 2017 (medie annuali)			Valori assoluti 2018 (medie annuali)			Variazione% 2017 su anno precedente			Variazione% 2018 su anno precedente		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Minori	1.778	645	2.423	2.093	755	2.848	2.207	782	2.989	17,7%	17,1%	17,6%	5,5%	3,6%	5,0%
Da 18 a 24	114.031	70.251	184.282	130.734	80.856	211.589	150.655	90.224	240.880	14,6%	15,1%	14,8%	15,2%	11,6%	13,8%
Da 25 a 29	83.504	71.868	155.372	93.973	80.787	174.761	109.737	93.097	202.834	12,5%	12,4%	12,5%	16,8%	15,2%	16,1%
30 e oltre	21.202	19.497	40.699	20.985	19.244	40.228	25.324	22.732	48.055	-1,0%	-1,3%	-1,2%	20,7%	18,1%	19,5%
Totale	220.515	162.261	382.775	247.784	181.642	429.427	287.923	206.835	494.758	12,4%	11,9%	12,2%	16,2%	13,9%	15,2%
Età media	24,5	25,2	24,8	24,4	25,1	24,7	24,4	25,1	24,7						

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

Tabella 1.12 Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica. Valori assoluti e variazione %. Anni 2016-2018

Ripartizione geografica	Val.assoluti 2016 (medie annuali)			Val.assoluti 2017 (medie annuali)			Val.assoluti 2018 (medie annuali)			Variaz.% 2017 su anno precedente			Variaz.% 2018 su anno precedente		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Classe di età: totale															
Nord	127.668	96.028	223.696	142.071	106.083	248.154	165.201	121.236	286.437	11,3%	10,5%	10,9%	16,3%	14,3%	15,4%
<i>Nord-Ovest</i>	64.911	50.178	115.089	71.715	55.099	126.814	84.023	63.827	147.851	10,5%	9,8%	10,2%	17,2%	15,8%	16,6%
<i>Nord-Est</i>	62.757	45.850	108.607	70.356	50.984	121.340	81.178	57.409	138.587	12,1%	11,2%	11,7%	15,4%	12,6%	14,2%
Centro	53.632	41.144	94.776	59.748	45.062	104.811	69.000	50.424	119.425	11,4%	9,5%	10,6%	15,5%	11,9%	13,9%
Mezzogiorno	39.214	25.089	64.304	45.965	30.498	76.463	53.722	35.174	88.896	17,2%	21,6%	18,9%	16,9%	15,3%	16,3%
Italia	220.515	162.261	382.775	247.784	181.642	429.427	287.923	206.835	494.758	12,4%	11,9%	12,2%	16,2%	13,9%	15,2%
Classe di età: minori															
Nord	1.409	489	1.899	1.690	588	2.278	1.847	631	2.478	19,9%	20,1%	20,0%	9,3%	7,4%	8,8%
<i>Nord-Ovest</i>	314	161	475	486	258	744	566	290	856	54,8%	60,7%	56,8%	16,4%	12,3%	15,0%
<i>Nord-Est</i>	1.095	329	1.424	1.204	329	1.534	1.281	341	1.623	9,9%	0,3%	7,7%	6,4%	3,6%	5,8%
Centro	81	47	129	98	59	157	99	49	147	20,1%	25,1%	21,9%	1,2%	-17,8%	-6,0%
Mezzogiorno	287	109	396	305	109	414	261	102	364	6,3%	0,1%	4,6%	-14,4%	-5,7%	-12,1%
Italia	1.778	645	2.423	2.093	755	2.848	2.207	782	2.989	17,7%	17,1%	17,6%	5,5%	3,6%	5,0%
Classe di età: da 18 a 24															
Nord	70.788	44.550	115.338	80.287	50.753	131.041	93.039	57.357	150.396	13,4%	13,9%	13,6%	15,9%	13,0%	14,8%
<i>Nord-Ovest</i>	34.490	22.469	56.959	39.263	25.582	64.845	46.085	29.415	75.500	13,8%	13,9%	13,8%	17,4%	15,0%	16,4%
<i>Nord-Est</i>	36.298	22.081	58.379	41.025	25.171	66.196	46.954	27.942	74.895	13,0%	14,0%	13,4%	14,5%	11,0%	13,1%
Centro	25.073	15.356	40.429	28.626	17.377	46.003	32.978	19.146	52.125	14,2%	13,2%	13,8%	15,2%	10,2%	13,3%
Mezzogiorno	18.171	10.345	28.516	21.820	12.726	34.546	24.638	13.721	38.359	20,1%	23,0%	21,1%	12,9%	7,8%	11,0%
Italia	114.031	70.251	184.282	130.734	80.856	211.589	150.655	90.224	240.880	14,6%	15,1%	14,8%	15,2%	11,6%	13,8%
Classe di età: da 25 a 29															
Nord	45.498	41.253	86.752	50.397	45.431	95.827	58.765	52.468	111.234	10,8%	10,1%	10,5%	16,6%	15,5%	16,1%
<i>Nord-Ovest</i>	24.729	22.406	47.135	26.883	24.402	51.284	31.471	28.497	59.968	8,7%	8,9%	8,8%	17,1%	16,8%	16,9%
<i>Nord-Est</i>	20.769	18.847	39.617	23.514	21.029	44.543	27.294	23.971	51.265	13,2%	11,6%	12,4%	16,1%	14,0%	15,1%
Centro	22.003	19.383	41.386	24.721	21.446	46.168	28.446	24.114	52.560	12,4%	10,6%	11,6%	15,1%	12,4%	13,8%
Mezzogiorno	16.002	11.232	27.234	18.855	13.910	32.766	22.526	16.514	39.041	17,8%	23,8%	20,3%	19,5%	18,7%	19,2%
Italia	83.504	71.868	155.372	93.973	80.787	174.761	109.737	93.097	202.834	12,5%	12,4%	12,5%	16,8%	15,2%	16,1%
Classe di età: 30 ed oltre															
Nord	9.973	9.735	19.709	9.697	9.311	19.008	11.550	10.780	22.330	-2,8%	-4,4%	-3,6%	19,1%	15,8%	17,5%
<i>Nord-Ovest</i>	5.378	5.143	10.521	5.084	4.856	9.940	5.901	5.625	11.527	-5,5%	-5,6%	-5,5%	16,1%	15,8%	16,0%
<i>Nord-Est</i>	4.595	4.593	9.187	4.613	4.455	9.068	5.648	5.155	10.803	0,4%	-3,0%	-1,3%	22,4%	15,7%	19,1%
Centro	6.474	6.358	12.832	6.303	6.180	12.483	7.478	7.116	14.593	-2,6%	-2,8%	-2,7%	18,6%	15,1%	16,9%
Mezzogiorno	4.755	3.404	8.158	4.985	3.753	8.737	6.296	4.836	11.132	4,8%	10,2%	7,1%	26,3%	28,9%	27,4%
Italia	21.202	19.497	40.699	20.985	19.244	40.228	25.324	22.732	48.055	-1,0%	-1,3%	-1,2%	20,7%	18,1%	19,5%

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

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

Passiamo ora ad analizzare l'andamento del numero di rapporti di lavoro¹⁰ che nel corso dell'anno sono stati avviati con un contratto di apprendistato, sempre con riferimento all'ultimo triennio disponibile 2016-2018 (tabella 1.13). Nel 2018 il numero di rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno è risultato pari a 366.466, con un aumento del 12,6% rispetto all'anno precedente, in cui si erano registrati 325.417 rapporti di lavoro avviati in apprendistato, in aumento del 23,0% rispetto al 2016. Nel 2017, con la conclusione delle opportunità di assunzione con esonero contributivo offerte dalla legge n. 190/2014 e dalla legge n. 208/2015¹¹, per i datori lavoro le migliori condizioni di assunzione restano quelle del contratto di apprendistato e questo spiega il motivo della crescita delle assunzioni in apprendistato, aumentate nel 2018 del 39% rispetto al 2016.

Nel 2018 i rapporti di lavoro in apprendistato avviati riguardano prevalentemente lavoratori maschi (57,8%), localizzati nel Nord (57,5%) e in particolare nel Nord-Est (29,7%). Mettendo in relazione i dati sui rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno, secondo le caratteristiche di età e sesso, emerge che nel 2018 sono prevalenti i maschi tra 18 e 24 anni, con 129.318 rapporti avviati (35,3% sul totale).

La differenza di genere diminuisce al crescere dell'età dei lavoratori, con l'eccezione dell'ultima classe di età, oltre i 29 anni¹²: per i rapporti avviati relativi a minori di 18 anni abbiamo che nel 69,0% dei casi si tratta di maschi, tale percentuale scende al 60,0% nella classe di età 18-24 anni e al 53,8% nella classe 25-29 anni per risalire al 55,0% nella classe oltre i 29 anni.

¹⁰ I dati in questo caso si riferiscono al numero di rapporti di lavoro in apprendistato attivati nell'anno (inclusi anche stagionali e/o somministrati). Le assunzioni di fonte Inps sono desunte dalle denunce retributive mensili (UniEmens) che contengono la data di avvio del rapporto di lavoro e 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).

¹¹ Gli esoneri contributivi previsti in questi interventi legislativi non sono applicabili alle assunzioni in apprendistato e alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di apprendistato (fattispecie per le quali sono già previste agevolazioni contributive).

¹² 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 sesso, ripartizione geografica e classe di età. Valori assoluti e variazione %. Anni 2016-2018

Ripartizione geografica	Val. assoluti 2016 (n° lavoratori)			Val. assoluti 2017 (n° lavoratori)			Val. assoluti 2018* (n° lavoratori)			Variaz.% su anno preced. 2017			Variaz.% su anno preced. 2018*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	84.426	66.770	151.196	106.035	82.113	188.148	121.702	92.320	214.022	25,6%	23,0%	24,4%	14,8%	12,4%	13,8%
<i>Nord-Ovest</i>	39.790	31.512	71.302	50.125	39.123	89.248	58.799	45.366	104.165	26,0%	24,2%	25,2%	17,3%	16,0%	16,7%
<i>Nord-Est</i>	44.636	35.258	79.894	55.910	42.990	98.900	62.903	46.954	109.857	25,3%	21,9%	23,8%	12,5%	9,2%	11,1%
Centro	34.512	27.362	61.874	44.012	32.726	76.738	49.776	36.747	86.523	27,5%	19,6%	24,0%	13,1%	12,3%	12,8%
Mezzogiorno	30.386	21.029	51.415	36.420	24.111	60.531	40.200	25.721	65.921	19,9%	14,7%	17,7%	10,4%	6,7%	8,9%
Classe di età															
Minori	3.209	1.591	4.800	3.928	1.870	5.798	4.235	1.899	6.134	22,4%	17,5%	20,8%	7,8%	1,6%	5,8%
Da 18 a 24	94.982	66.826	161.808	115.641	79.349	194.990	129.318	86.149	215.467	21,8%	18,7%	20,5%	11,8%	8,6%	10,5%
Da 25 a 29	47.294	43.301	90.595	60.145	52.234	112.379	68.035	58.469	126.504	27,2%	20,6%	24,0%	13,1%	11,9%	12,6%
30 e oltre	3.839	3.443	7.282	6.753	5.497	12.250	10.090	8.271	18.361	75,9%	59,7%	68,2%	49,4%	50,5%	49,9%
Totale	149.324	115.161	264.485	186.467	138.950	325.417	211.678	154.788	366.466	24,9%	20,7%	23,0%	13,5%	11,4%	12,6%

(*) Dato provvisorio

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

Rispetto all'attività economica (tabella 1.14), i settori dove nel 2018 si sono registrate più assunzioni sono quelli dell'Alloggio e ristorazione (27,5% del totale) e del Commercio (17,2%). Nel 2018 i settori che presentano, rispetto al 2017, le variazioni più consistenti in termini di rapporti di lavoro in apprendistato avviati, sono quelli delle Altre attività (+42,4%), Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (+23,3%), Metalmeccanica (+19,1%), Altre attività dei servizi (+19,7%) e Costruzioni (+18%).

Tabella 1.14 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato avviati nell'anno per attività economica. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2016	2017	2018*	2017	2018*
Metalmeccanica	13.443	17.610	20.972	31,0%	19,1%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	39.131	48.231	53.522	23,3%	11,0%
Costruzioni	18.759	22.080	26.059	17,7%	18,0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	47.917	56.666	62.961	18,3%	11,1%
Servizi di alloggio e ristorazione	75.174	94.133	100.760	25,2%	7,0%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	17.267	21.238	26.177	23,0%	23,3%
Servizi sociali e alla persona	27.479	31.338	35.040	14,0%	11,8%
Altre attività di servizi	23.006	32.086	38.078	39,5%	18,7%
Altre attività	2.309	2.035	2.897	-11,9%	42,4%
Totale	264.485	325.417	366.466	23,0%	12,6%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione Istat ATECO 2007

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

La tabella 1.15 ci consente di confrontare, per luogo di lavoro e per genere, un aspetto riguardante i rapporti di lavoro in apprendistato di primo e secondo livello avviati nell'anno 2018: i tassi di permanenza nella stessa azienda e con lo stesso contratto a uno e a tre mesi dall'assunzione.

Per i rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello avviati nell'anno 2018, dopo un mese il tasso di permanenza è pari all'88,4%, mentre dopo tre mesi si riduce al 60,4%; per le femmine i tassi di permanenza sono più bassi, rispettivamente 87,2% a un mese e 57,5% a tre mesi. A livello territoriale il tasso di permanenza è massimo nel Nord-Ovest con il 90,2% a un mese e 66,0% dopo tre mesi, mentre nel Mezzogiorno si registrano i tassi di permanenza più bassi con l'86,7% dopo un mese e il 52,9% a tre mesi. Considerando anche il genere osserviamo che, a un mese dall'assunzione, il tasso di permanenza è massimo per i maschi del Nord-Ovest con il 90,8% e minimo per le femmine del Mezzogiorno con l'82,9%. A tre mesi dall'assunzione il tasso di permanenza è massimo sempre per i maschi del Nord Ovest con 67,7% e minimo per le femmine del Mezzogiorno con il 52,4%.

Per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante avviati nell'anno 2018 osserviamo che, dopo un mese, il tasso di permanenza è pari al 93,5% (oltre 5 punti in più rispetto allo stesso dato dei contratti di primo livello) mentre dopo 3 mesi si riduce al 72,9% (ben 12,5 punti in più rispetto al dato relativo alle assunzioni di primo livello). I tassi di permanenza dei professionalizzanti dopo un mese si presentano più omogenei sia per genere che per ripartizione geografica. Differenze più apprezzabili si osservano nei tassi di permanenza a tre mesi, sia per genere con le femmine più svantaggiate (71,4%)

rispetto ai maschi (74,0%), sia per area geografica dove solo il Nord-Est presenta tassi di permanenza sotto il dato nazionale, con il 69,4%.

La differenza tra i tassi di permanenza per le assunzioni in apprendistato professionalizzante (generalmente più alti), rispetto alle assunzioni in apprendistato per la qualifica e il diploma/primo livello (più bassi) è da ricercare nei maggiori impegni per il datore di lavoro sul piano della formazione/istruzione.

Tabella 1.15 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato di I e II livello avviati nell'anno per regione di lavoro e tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione^{a)}. Anno 2018

Regione di lavoro	I Livello		Tasso di permanenza						II Livello		Tasso di permanenza					
	Totale	di cui maschi	a 1 mese			a 3 mesi			Totale	di cui maschi	a 1 mese			a 3 mesi		
			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale			Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	644	437	87,4%	82,1%	85,7%	67,5%	59,9%	65,1%	26.534	15.079	94,8%	94,2%	94,5%	78,2%	76,5%	77,5%
Valle d'Aosta	9	5	100,0%	100,0%	100,0%	20,0%	50,0%	33,3%	2.476	1.307	88,4%	87,2%	87,8%	44,1%	40,3%	42,3%
Liguria	195	142	87,3%	79,2%	85,1%	59,2%	47,2%	55,9%	11.222	6.281	92,5%	90,7%	91,7%	70,9%	65,7%	68,7%
Lombardia	2.719	1.737	91,9%	91,1%	91,7%	68,6%	64,3%	67,0%	59.160	33.050	95,3%	94,6%	95,0%	78,2%	76,1%	77,3%
Trentino-Alto Adige	2.567	1.776	89,3%	90,0%	89,5%	64,4%	59,2%	62,8%	7.985	4.490	91,1%	88,4%	89,9%	58,8%	47,9%	54,0%
<i>Bolzano-Bozen</i>	2.490	1.729	89,5%	90,4%	89,8%	64,8%	59,5%	63,2%	1.520	803	91,0%	90,2%	90,7%	55,5%	51,9%	53,8%
<i>Trento</i>	77	47	80,9%	80,0%	80,5%	48,9%	50,0%	49,4%	6.465	3.687	91,1%	87,9%	89,7%	59,5%	46,8%	54,0%
Veneto	890	650	84,9%	80,8%	83,8%	52,9%	41,3%	49,8%	44.749	25.517	93,8%	92,6%	93,3%	74,6%	71,3%	73,2%
Friuli-Venezia Giulia	142	84	81,0%	82,8%	81,7%	53,6%	58,6%	55,6%	8.088	4.586	93,3%	91,8%	92,6%	72,5%	69,2%	71,1%
Emilia Romagna	393	267	85,4%	81,7%	84,2%	53,9%	50,0%	52,7%	44.570	25.263	92,3%	90,8%	91,6%	69,7%	65,6%	67,9%
Toscana	209	121	90,9%	86,4%	89,0%	57,0%	50,0%	54,1%	30.281	17.553	93,3%	92,7%	93,0%	72,8%	68,8%	71,1%
Umbria	45	32	84,4%	84,6%	84,4%	40,6%	61,5%	46,7%	6.089	3.615	94,7%	94,1%	94,4%	78,6%	75,7%	77,4%
Marche	126	87	78,2%	87,2%	81,0%	40,2%	25,6%	35,7%	13.704	7.803	94,0%	92,6%	93,4%	74,0%	70,3%	72,4%
Lazio	521	327	89,9%	87,6%	89,1%	68,8%	64,9%	67,4%	34.967	19.917	94,4%	94,2%	94,3%	76,6%	76,0%	76,4%
Abruzzo	63	38	94,7%	80,0%	88,9%	39,5%	36,0%	38,1%	5.606	3.415	92,8%	93,2%	93,0%	73,4%	69,1%	71,7%
Molise	2	1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	609	373	92,5%	92,8%	92,6%	79,4%	71,2%	76,2%
Campania	447	292	87,3%	80,6%	85,0%	54,5%	52,3%	53,7%	17.771	10.846	94,7%	94,1%	94,5%	76,3%	75,6%	76,0%
Puglia	274	169	88,8%	85,7%	87,6%	51,5%	58,1%	54,0%	15.296	9.386	94,0%	93,3%	93,7%	74,0%	74,0%	74,0%
Basilicata	37	23	95,7%	92,9%	94,6%	52,2%	50,0%	51,4%	1.658	1.082	93,7%	93,9%	93,8%	71,6%	74,1%	72,5%
Calabria	207	120	90,0%	88,5%	89,4%	56,7%	59,8%	58,0%	4.877	2.977	92,3%	94,3%	93,1%	66,4%	68,2%	67,1%
Sicilia	433	305	88,5%	80,5%	86,1%	53,4%	46,1%	51,3%	14.332	8.657	93,4%	93,9%	93,6%	72,0%	72,1%	72,0%
Sardegna	56	40	87,5%	68,8%	82,1%	50,0%	50,0%	50,0%	3.551	2.095	92,9%	92,8%	92,8%	72,8%	73,6%	73,2%
Italia	9.979	6.653	89,0%	87,2%	88,4%	61,9%	57,5%	60,4%	353.525	203.292	93,8%	93,0%	93,5%	74,0%	71,4%	72,9%
Nord	7.559	5.098	89,1%	88,1%	88,8%	63,7%	58,8%	62,1%	204.784	115.573	93,8%	92,6%	93,3%	73,8%	70,4%	72,3%
<i>Nord-Ovest</i>	3.567	2.321	90,8%	89,2%	90,2%	67,7%	62,8%	66,0%	99.392	55.717	94,7%	93,9%	94,3%	76,6%	74,1%	75,5%
<i>Nord-Est</i>	3.992	2.777	87,6%	87,0%	87,4%	60,4%	54,7%	58,6%	105.392	59.856	92,9%	91,4%	92,3%	71,2%	66,9%	69,4%
Centro	901	567	88,0%	87,1%	87,7%	60,3%	56,3%	58,8%	85.041	48.888	94,0%	93,4%	93,7%	75,0%	72,5%	73,9%
Mezzogiorno	1.519	988	88,8%	82,9%	86,7%	53,1%	52,4%	52,9%	63.700	38.831	93,7%	93,7%	93,7%	73,5%	73,1%	73,3%

(*) Dati provvisori

^{a)} La permanenza è da intendersi nella stessa azienda e con lo stesso contratto dell'assunzione nel me t+1 e t+3 rispetto al mese t di assunzione.

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

Tabella 1.16 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso, ripartizione geografica e classe di età. Valori assoluti e variazioni %. Anni 2016-2018

Ripartizione geografica	Val. assoluti 2016			Val. assoluti 2017			Val. assoluti 2018*			Variaz.% su anno preced. 2017			Variaz.% su anno preced. 2018*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	28.760	21.674	50.434	26.520	19.261	45.781	24.105	17.279	41.384	-7,8%	-11,1%	-9,2%	-9,1%	-10,3%	-9,6%
<i>Nord-Ovest</i>	15.102	11.992	27.094	14.084	10.598	24.682	12.368	9.163	21.531	-6,7%	-11,6%	-8,9%	-12,2%	-13,5%	-12,8%
<i>Nord-Est</i>	13.658	9.682	23.340	12.436	8.663	21.099	11.737	8.116	19.853	-8,9%	-10,5%	-9,6%	-5,6%	-6,3%	-5,9%
Centro	11.237	9.091	20.328	10.318	7.738	18.056	9.046	6.653	15.699	-8,2%	-14,9%	-11,2%	-12,3%	-14,0%	-13,1%
Mezzogiorno	7.012	4.428	11.440	6.702	3.807	10.509	4.970	3.039	8.009	-4,4%	-14,0%	-8,1%	-25,8%	-20,2%	-23,8%
Classe di età															
Minori	6	-	6	8	6	14	6	2	8	33,3%	.	133,3%	-25,0%	.	-42,9%
Da 18 a 24	15.399	8.302	23.701	14.054	7.268	21.322	12.740	6.579	19.319	-8,7%	-12,5%	-10,0%	-9,3%	-9,5%	-9,4%
Da 25 a 29	21.562	17.202	38.764	20.217	15.355	35.572	17.926	13.692	31.618	-6,2%	-10,7%	-8,2%	-11,3%	-10,8%	-11,1%
30 e oltre	10.042	9.689	19.731	9.261	8.177	17.438	7.449	6.698	14.147	-7,8%	-15,6%	-11,6%	-19,6%	-18,1%	-18,9%
Totale	47.009	35.193	82.202	43.540	30.806	74.346	38.121	26.971	65.092	-7,4%	-12,5%	-9,6%	-12,4%	-12,4%	-12,4%

(*) Dato provvisorio.

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

Quando un rapporto di lavoro in apprendistato arriva alla sua naturale conclusione, l'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato può 'trasformare'¹³ questo rapporto di lavoro in un vero e proprio 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 periodo formativo le aziende che mantengono i lavoratori come dipendenti a tempo indeterminato, senza esercitare il recesso o la cessazione, possano continuare a beneficiare della contribuzione agevolata per un ulteriore anno¹⁴.

Nel 2018 i rapporti di lavoro trasformati da apprendisti in operai o impiegati a tempo indeterminato sono 65.092 (tabella 1.16), il 12,4% in meno rispetto al 2017, anno in cui i rapporti di lavoro trasformati erano pari a 74.346, il 9,6% in meno rispetto all'anno precedente. A livello territoriale la diminuzione dei rapporti di lavoro trasformati nel 2018 è risultata più accentuata nel Mezzogiorno (-23,8%, soprattutto per i maschi -25,8%), mentre è più moderata nel Centro (-13,1% nel complesso, -14,0% per le femmine). Analizzando i dati per classe di età, si nota che la riduzione maggiore riguarda la classe di età più alta, da 30 anni in poi (-18,9%).

Rispetto al settore di attività economica (tabella 1.17) notiamo che il Commercio è il settore con il maggior numero di rapporti trasformati nel 2018, 13.753 trasformazioni pari al 21,1% del totale; nei settori Commercio, Attività manifatturiere e Altre attività di servizi si concentra più del 54% dei rapporti di lavoro trasformati. Le variazioni sull'anno precedente sono negative in tutti i settori, ma di minore intensità nei settori Metalmeccanica (-2,4%) e Attività manifatturiere (-7,7%).

Tabella 1.17 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variazione % su anno precedente	
	2016	2017	2018*	2017	2018*
Metalmeccanica	6.335	5.835	5.695	-7,9%	-2,4%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	16.178	14.394	13.290	-11,0%	-7,7%
Costruzioni	5.479	4.795	4.289	-12,5%	-10,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparaz.auto e moto	19.428	16.142	13.753	-16,9%	-14,8%
Servizi di alloggio e ristorazione	7.630	7.537	6.733	-1,2%	-10,7%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	8.075	7.010	6.362	-13,2%	-9,2%
Servizi sociali e alla persona	6.983	6.268	5.693	-10,2%	-9,2%
Altre attività di servizi	11.093	9.547	8.488	-13,9%	-11,1%
Altre attività	1.001	2.818	789	181,5%	-72,0%
Totale	82.202	74.346	65.092	-9,6%	-12,4%

(*) Dato provvisorio.

^{a)} Classificazione Istat Ateco 2007.

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

¹³ 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.

¹⁴ 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.

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

Analizzando i dati dei rapporti di lavoro trasformati nel 2018 per anti durata¹⁵ (tabella 1.18) emerge che nella maggior parte dei casi (73,4%) la trasformazione, quando c'è stata, è avvenuta dopo oltre due anni dall'assunzione. Raramente, nel 6,9% dei casi, la trasformazione si è verificata entro un anno dall'assunzione e nel 19,7% dei casi la trasformazione è avvenuta tra uno e due anni dall'assunzione. A livello territoriale si può notare che, mentre al Nord-Ovest il 31,1% delle trasformazioni è avvenuto entro due anni dall'assunzione, nel Sud le trasformazioni entro i due anni dall'assunzione sono state il 21,9%.

Tabella 1.18 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 2018*

	Trasformati entro un anno			Trasformati dopo oltre 1 e entro i 2 anni			Trasformati dopo oltre 2 anni			Quota % trasformati dopo oltre 2 anni su totale		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Ripartizione geografica												
Nord	1.831	1.317	3.148	5.153	3.392	8.545	17.121	12.570	29.691	71,0%	72,7%	71,7%
Nord-Ovest	1.000	712	1.712	2.969	2.018	4.987	8.399	6.433	14.832	67,9%	70,2%	68,9%
Nord-Est	831	605	1.436	2.184	1.374	3.558	8.722	6.137	14.859	74,3%	75,6%	74,8%
Centro	609	386	995	1.674	1.196	2.870	6.763	5.071	11.834	74,8%	76,2%	75,4%
Mezzogiorno	218	145	363	901	486	1.387	3.851	2.408	6.259	77,5%	79,2%	78,1%
Classe di età												
Fino a 24	1.030	577	1.607	2.762	1.258	4.020	8.954	4.746	13.700	70,2%	72,1%	70,9%
Da 25 a 29	1.272	961	2.233	3.882	2.991	6.873	12.772	9.740	22.512	71,2%	71,1%	71,2%
30 e oltre	356	310	666	1.084	825	1.909	6.009	5.563	11.572	80,7%	83,1%	81,8%
Italia	2.658	1.848	4.506	7.728	5.074	12.802	27.735	20.049	47.784	72,8%	74,3%	73,4%

(*) Dato provvisorio.

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

Facendo riferimento alle attività economiche (tabella 1.19), è da notare che la quota di trasformazioni dopo oltre due anni dall'assunzione è massima nei settori del Commercio (82,7%) e delle Costruzioni (78,9%) e minima nel settore delle Attività professionali e dei servizi di supporto alle imprese (61,6%).

Passando ad analizzare le cessazioni (tabella 1.20), emerge che il numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati¹⁶ nel corso del 2018 è stato pari a 179.965, in aumento (+15,6%) rispetto all'anno precedente che aveva fatto registrare un aumento più consistente del 22,1% rispetto al 2016. L'aumento del 2018 risulta più evidente per i maschi (+17,6%, contro +13,0% delle femmine). A livello territoriale, sempre con riferimento al 2018, abbiamo variazioni positive d'intensità maggiore nel Nord

¹⁵ Con riferimento ad un apprendista trasformato nell'anno 2018 in una determinata azienda, per anti durata 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.

¹⁶ Anche il fenomeno delle cessazioni è qui analizzato in termini di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno (inclusi anche gli stagionali e/o i somministrati). 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 e il motivo della cessazione (non vengono considerate le cessazioni per variazioni o trasferimenti aziendali e le sospensioni).

(+18,0%), mentre al Sud le cessazioni presentano un aumento più contenuto rispetto al 2017 (+12,3%). Analizzando i dati con riferimento alla classe di età emerge che l'aumento delle cessazioni di rapporti di lavoro in apprendistato è maggiore nella classe oltre i 30 anni (+24,1%), mentre tra i minori è più contenuto (+8,6%), anche se in questa classe l'aumento di cessazioni è molto differenziato per genere (+10,1% per i maschi, +5,7% per le femmine). Il maggior numero di cessazioni di rapporti di lavoro in apprendistato nel 2018 riguarda giovani tra 18 e 24 anni con poco meno del 54% dei casi (56,5% per i maschi e 50,4% per le femmine).

Tabella 1.19 Numero di rapporto di lavoro in apprendistato trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato nell'anno per sesso, attività economica e antidurata. Anno 2018*

Attività economica ^{a)}	Trasformati entro un anno			Trasformati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Trasformati dopo oltre 2 anni			Quota % trasformati dopo oltre 2 anni su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmeccanica	292	52	344	1.151	254	1.405	3.242	704	3.946	69,2%	69,7%	69,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	482	200	682	1.858	719	2.577	7.051	2.980	10.031	75,1%	76,4%	75,5%
Costruzioni	278	23	301	520	84	604	2.933	451	3.384	78,6%	80,8%	78,9%
Comm. all'ingrosso e al dettaglio; ripar. di auto e moto	358	402	760	881	737	1.618	6.168	5.207	11.375	83,3%	82,1%	82,7%
Servizi di alloggio e ristorazione	415	351	766	710	672	1.382	2.210	2.375	4.585	66,3%	69,9%	68,1%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	201	219	420	1.010	1.012	2.022	1.462	2.458	3.920	54,7%	66,6%	61,6%
Servizi sociali e alla persona	138	341	479	305	783	1.088	946	3.180	4.126	68,1%	73,9%	72,5%
Altre attività di servizi	465	249	714	1.125	725	1.850	3.362	2.562	5.924	67,9%	72,5%	69,8%
Altre attività	29	11	40	168	88	256	361	132	493	64,7%	57,1%	62,5%
Italia	2.658	1.848	4.506	7.728	5.074	12.802	27.735	20.049	47.784	72,8%	74,3%	73,4%

(*) Dato provvisorio.

a) Classificazione Istat ATECO 2007.

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

Tabella 1.20 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età. Valori assoluti e variazione %. Anni 2016-2018

	Valori assoluti 2016			Valori assoluti 2017			Valori assoluti 2018*			Variaz.% su anno preced. 2017			Variaz.% su anno preced. 2018*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	45.229	38.887	84.116	48.407	38.223	86.630	58.300	43.906	102.206	7,0%	-1,7%	3,0%	20,4%	14,9%	18,0%
<i>Nord-Ovest</i>	19.584	16.413	35.997	24.087	19.491	43.578	29.480	23.071	52.551	23,0%	18,8%	21,1%	22,4%	18,4%	20,6%
<i>Nord-Est</i>	19.590	15.509	35.099	24.320	18.732	43.052	28.820	20.835	49.655	24,1%	20,8%	22,7%	18,5%	11,2%	15,3%
Centro	18.019	14.274	32.293	22.073	16.723	38.796	25.257	18.565	43.822	22,5%	17,2%	20,1%	14,4%	11,0%	13,0%
Mezzogiorno	14.263	9.806	24.069	18.066	12.147	30.213	20.561	13.376	33.937	26,7%	23,9%	25,5%	13,8%	10,1%	12,3%
Classe di età															
Minori	900	502	1.402	1.097	559	1.656	1.208	591	1.799	21,9%	11,4%	18,1%	10,1%	5,7%	8,6%
Da 18 a 24	39.712	27.282	66.994	50.685	34.390	85.075	58.843	38.194	97.037	27,6%	26,1%	27,0%	16,1%	11,1%	14,1%
Da 25 a 29	25.393	22.635	48.028	30.550	26.390	56.940	36.168	30.104	66.272	20,3%	16,6%	18,6%	18,4%	14,1%	16,4%
30 e oltre	5.451	5.583	11.034	6.214	5.754	11.968	7.899	6.958	14.857	14,0%	3,1%	8,5%	27,1%	20,9%	24,1%
Totale	71.456	56.002	127.458	88.546	67.093	155.639	104.118	75.847	179.965	23,9%	19,8%	22,1%	17,6%	13,0%	15,6%

(*) Dato provvisorio.

a) Classificazione Istat ATECO 2007.

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

Infine, con riferimento al settore di attività economica (tabella 1.21), si può notare che il numero di rapporti in apprendistato cessati nel 2018 è aumentato soprattutto nei settori Metalmeccanica (+23,8% rispetto all'anno precedente), Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (+22,9%) e Altre attività di servizi (+22,1%). Quasi la metà dei rapporti di lavoro cessati nel 2018 si concentra in due soli settori: Alloggio e ristorazione (28,1% dei casi) e Commercio (18,0%).

Tabella 1.21 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per attività economica. Valori assoluti e variazione % su anno precedente. Anni 2016-2018

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2016	2017	2018*	2017	2018*
Metalmeccanica	5.841	7.528	9.322	28,9%	23,8%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	19.560	23.550	27.061	20,4%	14,9%
Costruzioni	12.563	14.107	16.239	12,3%	15,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	24.067	28.355	32.429	17,8%	14,4%
Servizi di alloggio e ristorazione	34.043	44.802	50.602	31,6%	12,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	7.139	7.833	9.625	9,7%	22,9%
Servizi sociali e alla persona	14.034	16.366	18.568	16,6%	13,5%
Altre attività di servizi	9.671	12.518	15.283	29,4%	22,1%
Altre attività	540	580	836	7,4%	44,1%
Totale	127.458	155.639	179.965	22,1%	15,6%

(*) Dato provvisorio.

^{a)} Classificazione Istat ATECO 2007.

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

Per le cessazioni degli ultimi due anni viene presentata una distribuzione per motivo della cessazione (tabella 1.22) dalla quale si può notare che i 179.965 rapporti di lavoro in apprendistato cessati nel 2018 sono per la maggior parte dimissioni: 116.201 pari al 64,6% (tale percentuale nel 2017 era al 61,7%); solo il 16,9% è imputabile a licenziamenti e il 18,5% ad altre cause.

Guardando alle variazioni percentuali delle cessazioni 2018, rispetto all'anno precedente, i licenziamenti diminuiscono del 2,2% (-1,8% per i maschi e -2,7% per le femmine); a livello territoriale diminuiscono di più nel Centro e nel Sud (rispettivamente -4,8% e -4,1%), solo nel Nord Ovest si registra un aumento del +3,4%. Con riferimento all'età diminuiscono i licenziamenti dei più giovani, -19,4% tra i minori, crescono invece quelli della classe di età 30 anni e oltre, +12,1%. Le dimissioni, che dal 12 marzo 2016 devono essere effettuate con modalità esclusivamente telematica¹⁷, nel 2018 presentano un forte aumento rispetto all'anno precedente pari a +21,0% (+23,4% per i maschi, +17,7% per le femmine), indice di miglioramento delle prospettive di lavoro che spinge gli apprendisti a intraprendere nuovi percorsi lavorativi. Non a caso la crescita del numero di dimissioni 2018 rispetto all'anno precedente è maggiore al Nord Ovest (+22,9%) e tra gli apprendisti più adulti e con più esperienza (+23,6% nella classe 25-29 anni e +29,1% nella classe 30 anni e oltre).

¹⁷ L'obbligo della comunicazione in modalità esclusivamente telematica per le dimissioni volontarie è stato introdotto con il Jobs Act per contrastare le cosiddette 'dimissioni in bianco' (la firma di una lettera di dimissioni da parte del lavoratore all'atto dell'assunzione).

Facendo riferimento all'attività economica (tabella 1.23), possiamo notare che tra i licenziamenti 2018 si registrano incrementi rispetto all'anno precedente, solo nei settori Altre attività dei servizi (+12,1%), Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (+2,5%) e Commercio all'ingrosso e al dettaglio (+1,6%), mentre negli altri settori i licenziamenti sono in diminuzione. Le dimissioni 2018 aumento in tutti i settori, soprattutto nelle Altre attività (+41,0%), nella Metalmeccanica (+29,9%), nelle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (+28,9%).

Combinando i dati per genere ed età emerge che, tra i rapporti di lavoro cessati dei minori di 18 anni per il genere femminile nel 95,6% dei casi la cessazione avviene entro un anno dall'assunzione, mentre per le femmine oltre i 29 anni tale percentuale si attesta al 38,5%. A livello territoriale le differenze per antidurata sono meno significative, con il Sud che presenta una quota di cessazioni entro un anno dall'assunzione più bassa (61,3% contro il 63,1% del dato nazionale).

Con riferimento all'attività economica (tabella 1.25) si osserva che nel 2018 nel settore Alloggio e ristorazione i rapporti di lavoro cessati entro un anno dall'assunzione superano il 70% (71,9% tra i maschi e 71,4% per le femmine). La quota percentuale di rapporti di lavoro cessati entro un anno dall'assunzione è più bassa nel settore delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (56,0%) e delle Altre attività (51,0%).

Anche i rapporti di lavoro in apprendistato cessati nel 2018 sono stati analizzati per antidurata¹⁸ (tabella 1.24) ed è emerso che quasi i due terzi (63,1%), sono cessati entro un anno dalla data di assunzione, con una leggera differenza tra maschi (63,6%) e femmine (62,5%).

¹⁸ Con riferimento ad un apprendista cessato nell'anno 2018 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.

Tabella 1.22 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione, ripartizione geografica, classe di età, sesso. Valori assoluti. Anni 2017-2018

	Valori assoluti				Valori assoluti				Var. % rispetto all'anno precedente			
	2017				2018*				2018*			
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	14.947	56.667	15.016	86.630	14.975	68.974	18.257	102.206	0,2%	21,7%	21,6%	18,0%
<i>Nord-Ovest</i>	8.168	28.534	6.876	43.578	8.448	35.069	9.034	52.551	3,4%	22,9%	31,4%	20,6%
<i>Nord-Est</i>	6.779	28.133	8.140	43.052	6.527	33.905	9.223	49.655	-3,7%	20,5%	13,3%	15,3%
Centro	8.762	22.922	7.112	38.796	8.343	27.155	8.324	43.822	-4,8%	18,5%	17,0%	13,0%
Mezzogiorno	7.387	16.434	6.392	30.213	7.086	20.072	6.779	33.937	-4,1%	22,1%	6,1%	12,3%
Classe di età												
Minori	360	762	534	1.656	290	899	610	1.799	-19,4%	18,0%	14,2%	8,6%
Da 18 a 24	16.441	52.339	16.295	85.075	15.925	61.862	19.250	97.037	-3,1%	18,2%	18,1%	14,1%
Da 25 a 29	11.546	35.874	9.520	56.940	11.108	44.338	10.826	66.272	-3,8%	23,6%	13,7%	16,4%
30 e oltre	2.749	7.048	2.171	11.968	3.081	9.102	2.674	14.857	12,1%	29,1%	23,2%	24,1%
Sesso												
Maschi	17.106	55.154	16.286	88.546	16.797	68.079	19.242	104.118	-1,8%	23,4%	18,2%	17,6%
Femmine	13.990	40.869	12.234	67.093	13.607	48.122	14.118	75.847	-2,7%	17,7%	15,4%	13,0%
Totale	31.096	96.023	28.520	155.639	30.404	116.201	33.360	179.965	-2,2%	21,0%	17,0%	15,6%

(*) Dato provvisorio.

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

Tabella 1.23 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione e attività economica. Valori assoluti. Anni 2017-2018

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti				Valori assoluti				Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2017				2018*				2018*			
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Metalmecanica	1.365	5.122	1.041	7.528	1.246	6.654	1.422	9.322	-8,7%	29,9%	36,6%	23,8%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecc)	4.604	15.117	3.829	23.550	4.316	18.005	4.740	27.061	-6,3%	19,1%	23,8%	14,9%
Costruzioni	3.196	8.196	2.715	14.107	3.073	9.979	3.187	16.239	-3,8%	21,8%	17,4%	15,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	6.741	17.323	4.291	28.355	6.849	20.441	5.139	32.429	1,6%	18,0%	19,8%	14,4%
Servizi di alloggio e ristorazione	8.556	25.566	10.680	44.802	8.076	30.880	11.646	50.602	-5,6%	20,8%	9,0%	12,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.293	5.560	980	7.833	1.325	7.166	1.134	9.625	2,5%	28,9%	15,7%	22,9%
Servizi sociali e alla persona	3.181	10.140	3.045	16.366	3.137	11.790	3.641	18.568	-1,4%	16,3%	19,6%	13,5%
Altre attività di servizi	2.041	8.655	1.822	12.518	2.288	10.801	2.194	15.283	12,1%	24,8%	20,4%	22,1%
Altre attività	119	344	117	580	94	485	257	836	-21,0%	41,0%	119,7%	44,1%
Totale	31.096	96.023	28.520	155.639	30.404	116.201	33.360	179.965	-2,2%	21,0%	17,0%	15,6%

(*) Dato provvisorio.

a) Classificazione Istat ATECO 2007.

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

Tabella 1.24 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, classe di età, ripartizione geografica e anti durata. Anno 2018*

	Cessati entro un anno			Cessati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Cessati dopo oltre 2 anni			Quota % cessati entro un anno su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	37.404	28.052	65.456	12.745	9.586	22.331	8.188	6.413	14.601	64,1%	63,7%	63,9%
<i>Nord-Ovest</i>	18.823	14.648	33.471	6.643	5.139	11.782	4.041	3.159	7.200	63,8%	63,8%	63,8%
<i>Nord-Est</i>	18.581	13.404	31.985	6.102	4.447	10.549	4.147	3.254	7.401	64,5%	63,5%	64,1%
Centro	16.097	11.127	27.224	5.657	4.124	9.781	3.522	2.907	6.429	63,7%	61,3%	62,7%
Mezzogiorno	12.733	8.210	20.943	4.831	3.294	8.125	2.941	2.134	5.075	62,1%	60,2%	61,3%
Classe di età												
Minori	1.131	565	1.696	70	24	94	7	2	9	93,6%	95,6%	94,3%
Da 18 a 24	40.676	27.069	67.745	12.053	7.553	19.606	6.114	3.572	9.686	69,1%	70,9%	69,8%
Da 25 a 29	20.914	17.075	37.989	8.928	7.530	16.458	6.326	5.499	11.825	57,8%	56,7%	57,3%
30 e oltre	3.513	2.680	6.193	2.182	1.897	4.079	2.204	2.381	4.585	44,5%	38,5%	41,7%
Totale	66.234	47.389	113.623	23.233	17.004	40.237	14.651	11.454	26.105	63,6%	62,5%	63,1%

(*) Dato provvisorio.

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

Tabella 1.25 Numero di rapporti di lavoro in apprendistato cessati nell'anno per sesso, attività economica e antidurata. Anno 2018*

Attività economica ^{a)}	Cessati entro un anno			Cessati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Cessati dopo oltre 2 anni			Quota % cessati entro un anno su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Metalmecanica	4.852	679	5.531	1.944	310	2.254	1.295	242	1.537	60,0%	55,2%	59,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	10.878	5.159	16.037	4.191	1.888	6.079	3.347	1.598	4.945	59,1%	59,7%	59,3%
Costruzioni	9.893	466	10.359	3.063	218	3.281	2.424	175	2.599	64,3%	54,2%	63,8%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	10.108	8.693	18.801	4.150	3.519	7.669	2.963	2.996	5.959	58,7%	57,2%	58,0%
Servizi di alloggio e ristorazione	18.095	18.145	36.240	4.922	4.992	9.914	2.166	2.282	4.448	71,9%	71,4%	71,6%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	2.510	2.877	5.387	1.201	1.566	2.767	607	864	1.471	58,1%	54,2%	56,0%
Servizi sociali e alla persona	3.204	8.008	11.212	1.177	2.952	4.129	771	2.456	3.227	62,2%	59,7%	60,4%
Altre attività di servizi	6.347	3.283	9.630	2.348	1.484	3.832	1.009	812	1.821	65,4%	58,8%	63,0%
Altre attività	347	79	426	237	75	312	69	29	98	53,1%	43,2%	51,0%
Italia	66.234	47.389	113.623	23.233	17.004	40.237	14.651	11.454	26.105	63,6%	62,5%	63,1%

(*) Dato provvisorio.

a) Classificazione Istat ATECO 2007.

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

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

La durata dell'apprendistato presso la stessa azienda

In questo paragrafo viene in primo luogo presentata un'analisi sulla durata dei contratti di apprendistato presso la stessa azienda. Sono state analizzate due collettività di apprendisti: i lavoratori che hanno iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2013 e nel 2016. I lavoratori di queste collettività di apprendisti sono stati seguiti mese per mese fino a dicembre 2018 o, se precedente, fino al mese di eventuale cessazione del contratto di apprendistato presso l'azienda in cui lo avevano iniziato. Successivamente è stato contato, per ogni soggetto della collettività, il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Possiamo notare (tabella 1.26) che per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2013, in poco meno del 30% dei casi il contratto non ha superato i sei mesi e nel 36,8% dei casi ha superato i due anni. Nel complesso i rapporti di lavoro in apprendistato iniziati nel 2013 hanno una durata media di poco meno di un anno e otto mesi (19,5 mesi). Rispetto al genere non si notano differenze significative, i maschi hanno una situazione leggermente migliore in termini di durata dei rapporti di lavoro che si traduce in una durata media superiore di poco più di un mese. Considerando le classi di età, invece, appare evidente come tra i lavoratori più giovani prevalgono contratti di breve durata; in particolare tra i minori nel 41,2% dei casi la durata del contratto di apprendistato non supera i sei mesi, mentre per i lavoratori tra 18 e 24 anni i contratti di durata fino a sei mesi rappresentano il 32,7% dei casi. La classe di età oltre 29 anni è quella cui sono associate le durate contrattuali più lunghe, con il 41,9% di contratti che superano i 2 anni di durata. Anche in termini di durate medie, la classe di età oltre 29 anni presenta il dato migliore con 21,1 mesi, poco superiore alla durata media dei contratti di apprendistato per la classe di età tra 25 e 29 anni (20,5 mesi).

Tabella 1.26 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda. Anno 2013 e sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2013					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	28,7%	14,2%	19,2%	21,0%	16,9%	100,0%	20,0
Femmine	31,0%	14,3%	19,2%	19,9%	15,6%	100,0%	18,9
Classe di età							
Meno di 18 anni	41,2%	13,2%	13,4%	12,9%	19,3%	100,0%	17,7
Da 18 a 24 anni	32,7%	14,3%	17,8%	18,6%	16,5%	100,0%	18,9
Da 25 a 29 anni	24,3%	14,2%	21,8%	23,9%	15,8%	100,0%	20,5
Da 30 anni in poi	22,5%	13,7%	21,9%	25,3%	16,6%	100,0%	21,1
Attività economica							
Metalmeccanica	16,1%	10,1%	19,3%	30,8%	23,7%	100,0%	25,9
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	23,6%	11,6%	19,1%	23,3%	22,4%	100,0%	23,0
Costruzioni	30,6%	16,8%	19,5%	14,3%	18,7%	100,0%	19,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	24,0%	12,8%	19,4%	24,6%	19,2%	100,0%	21,5
Servizi di alloggio e ristorazione	47,7%	18,1%	16,7%	11,2%	6,3%	100,0%	12,1
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	15,0%	11,3%	23,5%	30,6%	19,7%	100,0%	23,8
Servizi sociali e alla persona	31,4%	14,5%	18,1%	16,1%	19,9%	100,0%	20,2
Altre attività di servizi	18,4%	12,5%	23,0%	31,1%	15,0%	100,0%	22,0
Altre attività	19,4%	10,5%	26,2%	30,2%	13,7%	100,0%	22,7
Ripartizione geografica							
Nord	30,1%	13,9%	19,1%	21,1%	15,8%	100,0%	19,4
<i>Nord-Ovest</i>	26,2%	13,6%	20,8%	23,1%	16,4%	100,0%	20,4
<i>Nord-Est</i>	33,9%	14,2%	17,4%	19,1%	15,3%	100,0%	18,4
Centro	28,3%	14,6%	19,8%	20,4%	16,9%	100,0%	19,8
Mezzogiorno	30,5%	14,6%	18,8%	19,0%	17,1%	100,0%	19,2
Totale	29,7%	14,2%	19,2%	20,5%	16,3%	100,0%	19,5

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

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

La distribuzione percentuale dei lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2013 per durata contrattuale presso la stessa azienda si presenta molto differenziata a livello di attività economica. In particolare, nel settore Alloggio e ristorazione il 47,7% dei contratti in apprendistato non dura più di sei mesi e, per contro, è molto bassa la quota di contratti di durata superiore ai tre anni (6,3%); in questo settore la durata media dei contratti di apprendistato con la stessa azienda è pari a soli 12,1 mesi. Il settore Metalmeccanico, invece, presenta una bassa quota di contratti di breve durata (16,1% fino a 6 mesi), mentre il 23,7% dei contratti supera i tre anni di durata; in questo settore troviamo il valore più alto di durata media con 25,9 mesi.

A livello territoriale il Nord-Est presenta la quota maggiore di lavoratori con durate fino a sei mesi (33,9%), mentre nel Mezzogiorno troviamo il maggior numero di contratti di apprendistato con durata superiore ai tre anni presso la stessa azienda (17,1%). In termini di durate medie contrattuali le differenze maggiori (2 mesi) si registrano tra le due aree del Nord (20,4 mesi per il Nord-Ovest contro 18,4 al Nord-Est).

Per avere un'idea di come cambiano nel tempo i contratti di apprendistato in termini di durata, la generazione 2013 è stata confrontata con una nuova generazione, quella dei lavoratori che hanno

iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2016. Dato il ristretto arco temporale di osservazione per la generazione 2016, il confronto è limitato a due sole classi di durata: fino a 1 anno e oltre 1 anno. Dall'analisi dei dati (tabella 1.27) emerge nel complesso un miglioramento della durata dei contratti di apprendistato per la generazione del 2016 rispetto a quella del 2013.

Tabella 1.27 Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda. Anni 2013 e 2016 e sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2013			Anno ¹ 2016		
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale
Sesso						
Maschi	42,9%	57,1%	100,0%	42,4%	57,6%	100,0%
Femmine	45,2%	54,8%	100,0%	44,0%	56,0%	100,0%
Classe di età						
Meno di 18 anni	54,4%	45,6%	100,0%	53,2%	46,8%	100,0%
Da 18 a 24 anni	47,0%	53,0%	100,0%	45,6%	54,4%	100,0%
Da 25 a 29 anni	38,5%	61,5%	100,0%	38,5%	61,5%	100,0%
Da 30 anni in poi	36,2%	63,8%	100,0%	40,5%	59,5%	100,0%
Attività economica						
Metalmeccanica	26,2%	73,8%	100,0%	26,4%	73,6%	100,0%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	35,2%	64,8%	100,0%	33,4%	66,6%	100,0%
Costruzioni	47,4%	52,6%	100,0%	42,3%	57,7%	100,0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	36,7%	63,3%	100,0%	32,8%	67,2%	100,0%
Servizi di alloggio e ristorazione	65,8%	34,2%	100,0%	66,1%	33,9%	100,0%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	26,2%	73,8%	100,0%	26,9%	73,1%	100,0%
Servizi sociali e alla persona	45,9%	54,1%	100,0%	44,8%	55,2%	100,0%
Altre attività di servizi	30,9%	69,1%	100,0%	31,1%	68,9%	100,0%
Altre attività	29,8%	70,2%	100,0%	17,2%	82,8%	100,0%
Ripartizione geografica						
Nord	44,0%	56,0%	100,0%	43,1%	56,9%	100,0%
<i>Nord-Ovest</i>	39,8%	60,2%	100,0%	38,0%	62,0%	100,0%
<i>Nord-Est</i>	48,2%	51,8%	100,0%	47,6%	52,4%	100,0%
Centro	43,0%	57,0%	100,0%	42,4%	57,6%	100,0%
Mezzogiorno	45,1%	54,9%	100,0%	44,1%	55,9%	100,0%
Totale	43,9%	56,1%	100,0%	43,1%	56,9%	100,0%

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

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

La quota di lavoratori con durata contrattuale superiore a un anno aumenta di 0,8 punti nella generazione 2016 (56,9% contro 56,1% della generazione 2013). Con riferimento al genere l'aumento dei contratti di durata superiore a un anno è più consistente per le femmine (+1,2 punti rispetto alla generazione 2013), mentre in termini di età l'unica classe che peggiora tra le due generazioni è quella degli ultratrentenni (-4,3 punti per i contratti di durata maggiore di un anno per la generazione 2016 rispetto alla generazione 2013). Anche in questo caso se ci si riferisce all'attività economica emergono differenze significative tra le generazioni 2013 e 2016, in termini di durata presso la stessa azienda. Per la generazione 2016 il settore Alloggio e ristorazione continua a essere quello con la più alta quota di contratti di apprendistato di durata fino a un anno, con il 66,1% dei casi (per la generazione 2013 era 65,8%). Il settore Altre attività per la generazione 2016 è, invece, quello con la quota maggiore di contratti di apprendistato di durata

superiore a un anno con l'82,8%, mentre per la generazione 2013 erano il settore Metalmeccanico e delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese con il 73,8% di contratti di apprendistato di durata oltre un anno. A livello territoriale al Nord-Ovest troviamo la quota maggiore di apprendisti con durata contrattuale oltre un anno (62,0% per la generazione 2016, 60,2% per la generazione 2013). Il Nord-Est invece continua a essere l'area con il maggior numero di contratti di durata fino a un anno con il 47,6% dei casi per la generazione 2016 (48,2% per la generazione 2013) mentre il Nord-Ovest è l'area con il maggior numero di casi di durata oltre un anno con il 62,0% dei casi per la generazione 2016 (60,2% per la generazione 2013).

I percorsi lavorativi dopo l'apprendistato

Illustriamo ora i risultati di un'analisi longitudinale realizzata sfruttando la ricchezza informativa degli archivi Inps e condotta a partire da due generazioni di apprendisti neoassunti nel 2005 e nel 2010 di età compresa tra 15 e 29 anni¹⁹; la prima generazione dei neoassunti nel 2005 è costituita da 213.400 lavoratori, mentre la seconda generazione dei neoassunti nel 2010 è costituita da 142.300 lavoratori. Per entrambe queste due generazioni di neo-apprendisti è stata determinata la condizione alla fine del 2018 sulla base dell'ultima informazione nell'anno. L'obiettivo di quest'analisi longitudinale è verificare l'efficacia del contratto di apprendistato rispetto all'esito lavorativo individuale. In particolare ogni apprendista della generazione iniziale è stato classificato, a distanza di tredici o otto anni secondo la generazione di appartenenza, come attivo se il suo codice fiscale ha trovato, alla fine del 2018, un abbinamento con gli archivi Inps dei lavoratori dipendenti²⁰, oppure dei lavoratori autonomi o parasubordinati (artigiani, commercianti, autonomi agricoli, collaboratori, professionisti senza cassa), oppure dei lavoratori iscritti alle Casse professionali, oppure dei lavoratori che hanno beneficiato di almeno un voucher nell'anno.

Se il lavoratore non è stato trovato tra gli attivi, lo si è classificato come non attivo. In quest'ultima categoria sono stati classificati tutti coloro che sono risultati percettori di una prestazione a sostegno del reddito (disoccupazione, mobilità, cassa integrazione), oppure di una prestazione pensionistica²¹, oppure sono deceduti. In 'Altra condizione' sono stati classificati, infine, tutti gli individui per i quali non è stato trovato nel 2018 un abbinamento con gli archivi Inps, si tratta dei cosiddetti silenti²². Analizzando la situazione alla fine del 2018 dei neo-apprendisti della prima generazione (tabella 1.28) emerge che, a distanza di tredici anni, il 73,8% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa, e in particolare meno della metà (45,1%) risulta attivo con un

¹⁹ Per apprendisti neoassunti 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.

²⁰ Comprensivi dei dipendenti pubblici della ex gestione INPDAP.

²¹ In questa categoria sono state considerate sia le prestazioni pensionistiche previdenziali (dirette e ai superstiti), sia le prestazioni pensionistiche assistenziali e indennitarie (invalidità civile).

²² 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.

contratto a tempo indeterminato (solo il 6,1% con la stessa azienda con cui ha iniziato da apprendista), mentre il 16,5% presenta altra tipologia contrattuale²³ diversa dal tempo indeterminato.

Tabella 1.28 Situazione occupazionale alla fine del 2018 di due generazioni di neo-assunti¹ nel 2005 e nel 2010

Situazione a fine 2018	Anno ² 2005			Anno ² 2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Generazione iniziale:</i>	122.900	90.500	213.400	83.900	58.400	142.300
Lavoratore dipendente (privato o pubblico)	63,5%	59,1%	61,6%	66,1%	61,6%	64,3%
- di cui a tempo indeterminato con stessa azienda	6,4%	5,8%	6,1%	12,3%	10,8%	11,7%
- di cui a tempo indeterminato con altra azienda	41,1%	36,3%	39,0%	35,4%	31,2%	33,7%
- di cui con altra tipologia contrattuale	16,1%	17,0%	16,5%	18,4%	19,5%	18,9%
Lavoratore autonomo o parasubordinato	13,0%	8,8%	11,2%	9,5%	7,3%	8,6%
Perettore dei 'nuovi' voucher ³	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Lavoratore iscritto presso altro Ente	0,8%	0,8%	0,8%	0,4%	0,6%	0,5%
Totale attivi	77,3%	69,0%	73,8%	76,1%	69,7%	73,5%
Beneficiario di ammortizzatori sociali	4,4%	5,7%	5,0%	4,7%	6,5%	5,5%
Beneficiario di prestazione pensionistica (comprese prestazioni assistenziali e indennitarie)	0,7%	0,6%	0,6%	0,3%	0,3%	0,3%
Deceduto	0,7%	0,3%	0,5%	0,3%	0,1%	0,3%
Altra condizione (silente)	16,9%	24,4%	20,1%	18,5%	23,3%	20,5%
Totale non attivi	22,7%	31,0%	26,2%	23,9%	30,3%	26,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

² Si intende l'anno di assunzione in apprendistato.

³ Si tratta dei contratti di prestazione occasionale (CPO) e i libretti di famiglia che hanno sostituito i 'vecchi' voucher aboliti dal marzo 2017.

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

L'11,2% degli apprendisti della prima generazione, dopo tredici anni ha un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato, lo 0,1% ha lavorato nel 2018 con voucher e lo 0,8% risulta iscritto a una Cassa professionale (avvocato, notaio, commercialista ecc.). Una quota pari al 26,2% della generazione di neo-apprendisti 2005, a distanza di tredici anni, risulta non più attiva. Una parte di essi (5,0%) è costituita da persone che percepiscono un ammortizzatore sociale (cassa integrazione, ASpI, NASpI, mobilità), poi abbiamo una piccola quota (0,6%) che percepisce una prestazione pensionistica, lo 0,5% dei neo-apprendisti della generazione 2005 risulta deceduto. La restante quota, pari al 20,1%, si trova nella condizione di silente; in definitiva un apprendista su cinque a distanza di tredici anni si trova in una condizione di non lavoro (regolare) e non beneficiario di prestazioni. Guardando alle differenze per genere si può notare un quadro generalmente più negativo per le femmine, nel senso che la quota di neo-apprendisti 2005 di genere femminile che, a distanza di tredici anni, si trovano nella condizione di lavoratore attivo è pari al 69,0%, ben 8,3 punti in meno rispetto ai maschi. Nella condizione di silente la quota delle femmine è pari al 31,0%, contro il 22,7% dei maschi.

L'analisi della seconda generazione dei neoassunti in apprendistato nell'anno 2010 mette in luce

²³ Sono ricompresi in questa categoria sia gli operai agricoli, sia i lavoratori domestici.

che a distanza di otto anni dall'assunzione, la quota di apprendisti che è rimasta nella stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato è più alta (11,7%) rispetto a quella della prima generazione²⁴.

Rispetto alle attività di lavoro non dipendente si rileva che la quota di apprendisti che dopo otto anni hanno intrapreso un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato è più bassa (8,6%) rispetto a quella della prima generazione (11,2%), mentre è uguale la quota dei percettori di voucher (0,1%). Si evidenzia, infine, una riduzione del differenziale di genere per i neo-apprendisti della generazione 2010 che dopo otto anni sono ancora in attività: la quota di femmine si attesta al 69,7% contro il 76,1%, con una differenza di 6,4 punti in meno rispetto ai maschi, contro gli 8,3 punti in meno per la generazione 2005.

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

In questo paragrafo sono riportate informazioni sugli apprendisti che beneficiano degli interventi legislativi volti a sostenere economicamente il lavoratore in caso di disoccupazione involontaria, che sono diversi a seconda dell'anno di riferimento. Il decreto legislativo n.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 (NASpI)²⁵ che sostituisce, con riferimento alle cessazioni verificatesi dal 1° maggio 2015, le indennità di disoccupazione ASpI²⁶, e mini ASpI²⁷, la cui disciplina continua a trovare applicazione per gli eventi di cessazione involontaria dal lavoro verificatisi fino al 30 aprile 2015. Queste ultime due indennità erano state introdotte dalla legge n.92 del 2012 (Legge Fornero) che aveva esteso la platea degli assicurati a categorie di lavoratori precedentemente esclusi dalle forme di assicurazione per la disoccupazione, tra cui appunto gli apprendisti.

²⁴ Per questa generazione, essendo passati appena otto anni dall'assunzione, le trasformazioni da apprendistato in contratto a tempo indeterminato hanno un'incidenza maggiore.

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

²⁶ I requisiti per poter beneficiare del trattamento ASpI erano: 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.

²⁷ L'unico requisito per poter beneficiare del trattamento Mini ASpI è il possesso di almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Tabella 1.29 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpI, Mini ASpI e NASpI. Valori assoluti. Anno 2016

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	529	663	1.192	77	85	162	6.264	8.049	14.313
<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 (tabella 1.29) gli apprendisti che continuano a beneficiare, per almeno una giornata, del trattamento ASpI 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 ASpI 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 NASpI 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%).

Tabella 1.30 Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpI e NASpI. Valori assoluti. Anno 2017

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	83	104	187	19	14	33	6.666	8.814	15.480
<i>Nord-Ovest</i>	59	63	122	13	6	19	2.911	3.741	6.652
<i>Nord-Est</i>	24	41	65	6	8	14	3.755	5.073	8.828
Centro	49	43	92	14	10	24	2.980	3.570	6.550
Mezzogiorno	12	17	29	8	6	14	2.475	2.138	4.613
Italia	144	164	308	41	30	71	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

Nel 2017 (tabella 1.30) sono ormai residuali gli apprendisti che continuano a beneficiare, per almeno una giornata, dei trattamenti ASpI e Mini ASpI; i beneficiari di NASpI sono stati 26.643 e si tratta maggiormente di femmine (54,5%) collocate prevalentemente nel Nord (58,1%) e in particolare nel Nord-Est (33,1%).

Nel 2018 (tabella 1.31) gli apprendisti beneficiari di NASpI sono stati 27.400, anche in questo caso si tratta maggiormente di femmine (54,5%) collocate prevalentemente nel Nord (59,0%) e in particolare nel Nord-Est (33,2%).

Tabella 1.31 Numero di apprendisti beneficiari di indennità NASpI. Valori assoluti. Anno 2018

Ripartizione geografica	Beneficiari* di NASpI		
	Maschi	Femmine	Totale
Nord	6.461	8.817	15.278
<i>Nord-Ovest</i>	2.916	3.866	6.782
<i>Nord-Est</i>	3.545	4.951	8.496
Centro	3.231	3.812	7.043
Mezzogiorno	2.775	2.304	5.079
Italia	12.467	14.933	27.400

(*) 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 2017 e 2018. L'analisi si basa sui dati forniti dalle Regioni e Province autonome e prende in considerazione il numero complessivo di iscritti alle attività formative dedicate all'apprendistato, la partecipazione alla formazione per ciascuna tipologia di apprendistato e, infine, l'insieme delle risorse utilizzate per finanziare l'offerta pubblica di formazione in apprendistato.

2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

Nel 2018, gli apprendisti iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni e Province autonome ammontano complessivamente a 148.680 unità, con un significativo incremento del 13,1% (+17.235 unità), in controtendenza rispetto al biennio 2016-2017, in cui si è registrato un decremento del 15,2%.

Nel Nord, gli iscritti sono 116.207 (+5,1%, pari a 5.683 unità), che sul totale rappresentano il 78,1%, la quota più alta in Italia, di cui il 45% nel Nord-Est (67.052 unità) e il 33,1% nel Nord-Ovest (49.155 unità). Quest'ultimo mostra una variazione positiva del 12,9%, mentre nel Nord-Est il dato è pressoché stabile, dopo la flessione pari rispettivamente al 22,9% e all'11,3%, registrata nel biennio 2016-2017. Nel Centro, invece, gli apprendisti in formazione sono 27.587, ovvero il 18,6% del totale, ma mostrano un incremento notevolmente più elevato (+52,5%, pari a 9.503 unità), che peraltro risulta essere più del doppio rispetto al biennio precedente (+24,4%). Nel Meridione è presente la restante quota, ovvero il 3,3%, corrispondente a 4.886 apprendisti, con una sensibile variazione positiva (+72,2%, pari a 2.049 unità), in netta controtendenza rispetto al biennio precedente, in cui si è rilevata una flessione del 66,1% (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 2016, 2017 e 2018

Ripartizione geografica	Valori assoluti			Composizione %			Variazione %	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016-2017	2017-2018
Nord	132.049	110.524	116.207	85,2	84,0	78,1	-16,3	5,1
Nord-Ovest	56.520	43.552	49.155	36,5	33,0	33,1	-22,9	12,9
Nord-Est	75.529	66.972	67.052	48,7	51,0	45,0	-11,3	0,1
Centro	14.535	18.084	27.587	9,4	13,8	18,6	24,4	52,5
Mezzogiorno	8.370	2.837	4.886	5,4	2,2	3,3	-66,1	72,2
Italia	154.954	131.445	148.680	100,0	100,0	100,0	-15,2	13,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Nel triennio in esame, il Nord rimane l'area con la più alta concentrazione di apprendisti coinvolti in formazione (circa 4 apprendisti su 5), ma la quota sul totale si è ridotta, passando dall'85,2% nel 2016, all'84% nel 2017 e al 78,1% nel 2018 (circa 6 punti in meno rispetto all'anno precedente). Nel Centro, invece, si registra un continuo andamento positivo, con un'incidenza sul totale che è aumentata: 9,4% nel 2016, 13,8% nel 2017 e 18,6% nel 2018 (circa 5 punti in più rispetto all'anno precedente). Nel Sud, la quota è pari al 5,4% nel 2016, al 2,2% nel 2017 e al 3,3% nel 2018 (circa 1 punto in più rispetto al 2017).

La disomogeneità, nei territori, dei livelli di partecipazione alla formazione pubblica in apprendistato riflette le differenze di capacità attuativa dell'offerta o di maturità dei sistemi formativi regionali, anche in relazione alla presenza di rapporti consolidati con le imprese e il tessuto produttivo locale.

Poiché l'apprendistato professionalizzante (c.d. di secondo livello²⁸) è la tipologia contrattuale più utilizzata rispetto alle altre due (cfr. capitolo 1), quasi tutti gli apprendisti inseriti nei percorsi di formazione programmati dalle Regioni e Province autonome risultano assunti con un questo contratto. Nel 2018, infatti, su un totale di 148.680 apprendisti iscritti, il 95,2% afferisce al professionalizzante, il 4,4% al primo livello²⁹ e solo lo 0,4% al terzo livello³⁰. Negli anni precedenti si rileva una composizione percentuale pressoché simile, pur con un leggero decremento della quota di apprendisti del professionalizzante tra il 2016 e il 2017, che passa dal 96,4% al 95,1%, e un corrispondente incremento di quella del primo livello, che passa dal 3,1% al 4,5%. Rimane stabile l'incidenza del terzo livello (cfr. tabella 2.2).

²⁸ Finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali (art. 44 del D.Lgs n. 81/2015).

²⁹ Volto al conseguimento di titoli di studio quali la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) (art. 43 del D.Lgs n. 81/2015).

³⁰ Finalizzato al conseguimento di titoli di studio (diploma di istruzione tecnica superiore-ITS, di alta formazione artistica, musicale e coreutica-AFAM, laurea triennale e magistrale, master di I e II livello, dottorato di ricerca), nonché allo svolgimento di attività di ricerca e del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (art. 45 del D.Lgs n. 81/2015).

Tabella 2.2 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia contrattuale di apprendistato. Valori assoluti e composizione %. Anni 2016, 2017, 2018

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.	%
2016	Nord	132.049	96,1	126.902	96,1	4.607	3,5	540	0,4
	<i>Nord-Ovest</i>	56.520	96,9	54.769	96,9	1.278	2,3	473	0,8
	<i>Nord-Est</i>	75.529	95,4	72.133	95,4	3.329	4,4	67	0,2
	Centro	14.535	98,2	14.286	98,2	96	0,7	153	1,1
	Mezzogiorno	8.370	98,3	8.225	98,3	138	1,6	7	0,1
	Italia	154.954	96,4	149.413	96,4	4.841	3,1	700	0,5
2017	Nord	110.524	94,6	104.505	94,6	5.563	5,0	456	0,4
	<i>Nord-Ovest</i>	43.552	94,5	41.169	94,5	1.964	4,5	419	1,0
	<i>Nord-Est</i>	66.972	94,5	63.336	94,5	3.599	5,4	37	0,1
	Centro	18.084	97,7	17.666	97,7	330	1,8	88	0,5
	Mezzogiorno	2.837	99,1	2.813	99,1	22	0,8	2	0,1
	Italia	131.445	95,1	124.984	95,1	5.915	4,5	546	0,4
2018	Nord	116.207	94,1	109.371	94,1	6.247	5,4	589	0,5
	<i>Nord-Ovest</i>	49.155	93,8	46.103	93,8	2.499	5,1	553	1,1
	<i>Nord-Est</i>	67.052	94,4	63.268	94,4	3.748	5,6	36	0,1
	Centro	27.587	98,8	27.262	98,8	309	1,1	16	0,1
	Mezzogiorno	4.886	99,7	4.871	99,7	15	0,3	0	0,0
	Italia	148.680	95,2	141.504	95,2	6.571	4,4	605	0,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Nel biennio 2016-2017, il numero di apprendisti in formazione aumenta del 22,2% nel I livello, a fronte di un decremento del 16,3% nel professionalizzante e del 22% nel III livello, mentre nel biennio 2017-2018 la variazione risulta essere positiva in tutte e tre le tipologie contrattuali: pari al 13,2% nel professionalizzante (in linea con il dato nazionale), all'11,1% nel I livello e al 10,8% nel III livello (cfr. tabella 2.3).

La significativa continuità di crescita dei livelli di partecipazione alla formazione nell'apprendistato di I livello è dovuta all'implementazione in diversi territori, in particolare al Nord, del modello duale nei percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), attraverso interventi volti a rafforzare l'integrazione della formazione presso l'ente formativo e quella on the job in azienda. Questo processo è stato sostenuto anche dall'implementazione del sistema duale³¹ (fondato sull'organica integrazione tra istruzione, formazione e lavoro) promosso dal Ministero del Lavoro in accordo con le Regioni, che ha consentito di consolidare la collaborazione tra enti di formazione e imprese nella progettazione e realizzazione dei percorsi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, favorendone una maggiore flessibilità organizzativa delle attività formative.

³¹ La disciplina vigente sull'apprendistato, ovvero il D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (che ha abrogato il D.Lgs. n. 167/2011, c.d. Testo unico dell'Apprendistato), ha inteso rafforzare il sistema duale italiano, con lo scopo di ridurre la disoccupazione giovanile e i tempi di transizione scuola-lavoro, revisionando in particolare le tipologie contrattuali a carattere prevalentemente formativo (apprendistato di I e III livello). Con l'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015, è stato introdotto il programma promosso dal Ministero del Lavoro per la sperimentazione del sistema duale nei percorsi di IeFP, avviata nel 2016 e supportata da consistenti risorse finanziarie messe a disposizione delle Regioni e da specifiche agevolazioni per le aziende.

Tabella 2.3 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia contrattuale. Valori assoluti e variazione % sull'anno precedente. Anni 2016, 2017 e 2018

Tipologia di apprendistato	Valori assoluti			Variazioni %	
	2016	2017	2018	2016-2017	2017-2018
Apprendistato II livello	149.413	124.984	141.504	-16,3	13,2
Apprendistato I livello	4.841	5.915	6.571	22,2	11,1
Apprendistato III livello	700	546	605	-22,0	10,8
Italia	154.954	131.445	148.680	-15,2	13,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

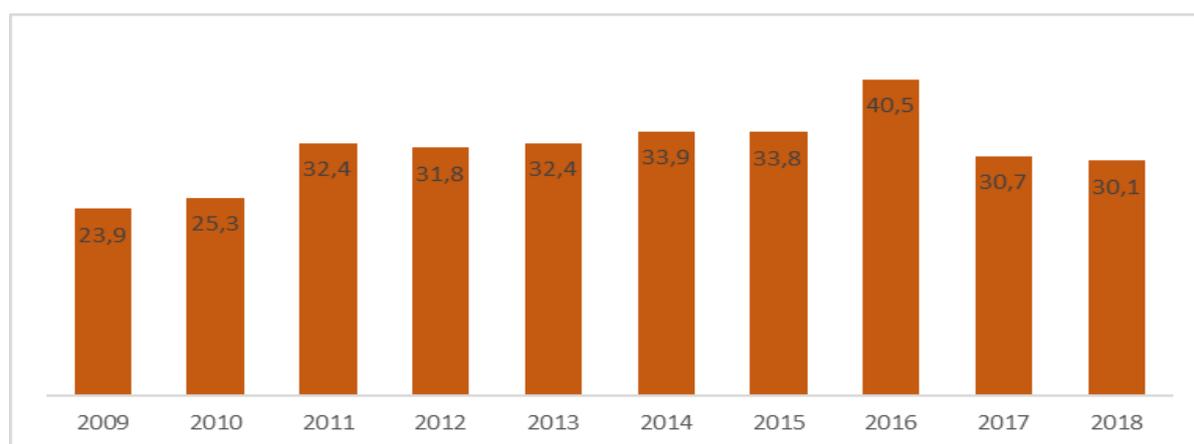
L'attuazione dell'apprendistato formativo (di I e III livello) implica la cooperazione strutturata e stabile tra tutti i soggetti interessati, istituzioni ed operatori, e il loro coinvolgimento proattivo, dalla programmazione, alla progettazione, realizzazione e valutazione delle attività formative, anche ai fini del loro miglioramento continuo. Si tratta di una modalità di governance partecipativa particolarmente sviluppata nei territori che hanno un mercato del lavoro locale strutturato e sistemi di istruzione e formazione maturi, con pratiche consolidate nel sistema duale. Certamente questo modello, caratterizzato dall'apprendimento basato sul lavoro, comporta cambiamenti organizzativi nell'impresa e nell'istituzione formativa, che per essere gestiti efficacemente richiedono adeguate risorse umane e finanziarie, oltre che il superamento di forme di resistenze culturali.

Se si considera il tasso di copertura dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato nel suo complesso (cfr. figura 2.1), ovvero il rapporto percentuale tra il numero degli apprendisti in formazione e quello degli occupati in apprendistato (numero medio rapporti di lavoro), esso risulta essere pari al 30,1%³², all'incirca lo stesso valore rilevato nel 2017, anno in cui si rileva una notevole flessione rispetto al 2016. In precedenza, l'andamento è stato tendenzialmente positivo, con un significativo incremento nel 2011 e nel 2016. Occorre evidenziare che l'andamento del tasso complessivo risente delle variazioni del tasso di copertura relativo all'apprendistato professionalizzante, che mostra all'incirca i medesimi valori, (cfr. Allegati, tabella 1b), considerata la quasi totale prevalenza di tale tipologia sul totale dei contratti di apprendistato. Invece, nelle altre tipologie, a carattere prevalentemente formativo, si rileva un tasso di copertura notevolmente più elevato, in particolare l'apprendistato di primo livello³³.

³² Quale effetto dell'incremento del 13,1% degli apprendisti in formazione e del 15,2% dei rapporti di lavoro in apprendistato rispetto al 2017, anno in cui si è rilevata una notevole flessione del tasso, a fronte del decremento del 15,2% degli apprendisti in formazione e dell'incremento del 12,2% dei rapporti di lavoro in apprendistato, rispetto al 2016. Nel 2016 il tasso aveva raggiunto il 40,5% (sette punti in più rispetto all'anno precedente), a fronte di un aumento degli apprendisti in formazione del 15,6% e di una riduzione del 7,1% dei rapporti di lavoro in apprendistato rispetto al 2015.

³³ Nell'apprendistato di I livello, l'anno di assunzione coincide con l'anno dell'inserimento in formazione, a differenza delle altre tipologie. In particolare, nel professionalizzante, in base all'art. 44 del D. lgs n. 81/2015, la formazione pubblica riguarda un ambito più specifico/ristretto rispetto alla normativa precedente, ovvero solo le competenze di base e trasversali, per un massimo di 120 ore di formazione nell'arco del triennio, qualora sia presente la relativa offerta formativa sul territorio. Ciò ha inciso sulla variazione dei livelli di partecipazione a tale formazione tra il 2016-2017 e dunque sull'andamento del tasso di copertura complessivo nel triennio 2016-2018.

Figura 2.1 Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati (tasso di copertura). Valori %. Anni 2009-2018



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati Inps-Archivi delle denunce retributive mensili. Cfr. capitolo 1

L'andamento del tasso riflette la capacità attuativa dell'offerta formativa pubblica nei territori, su cui influiscono positivamente la strutturazione dei processi di governance, la stabilità delle procedure per i finanziamenti dei percorsi, lo sviluppo di partnership strategiche tra i principali attori coinvolti nel processo di attuazione (Regioni e Province autonome, parti sociali, enti di formazione, imprese). Nell'ambito del quadro normativo delineato dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, e del Decreto interministeriale sugli 'standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato' del 1° ottobre 2015', nel triennio 2016-2018 i livelli di partecipazione alle attività formative dedicate registrano un continuo, seppure variabile, andamento positivo.

2.2 La partecipazione degli apprendisti alla formazione per l'apprendistato professionalizzante

Nel corso del 2018, l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante ha coinvolto complessivamente 141.504 apprendisti (cfr. tabella 2.4), con un aumento 13,2% rispetto al 2017, anno in cui si è registrata una flessione del 16,3% rispetto al 2016.

Il numero degli apprendisti in formazione aumenta in tutte le aree, anche se gli incrementi sensibilmente più alti si registrano sia al Sud (+73,2%), in controtendenza rispetto al 2017 (in cui si è rilevato un decremento del 66,8% rispetto all'anno precedente), sia al Centro, che continua a mostrare una significativa variazione positiva, peraltro più che raddoppiata (+54,3%) rispetto a quella rilevata nel 2017 (+23,7%). Nel Nord, dopo la contrazione del 17,6% registrata nel 2017, tale numero cresce del 4,7%, per effetto dell'aumento nel Nord Ovest (+12%), mentre nel Nord-Est rimane pressoché stabile. Nel biennio 2016-2017, queste due aree hanno mostrato rispettivamente un decremento del 24,8% e del 12,2%.

Nel Centro, dunque, la partecipazione alla formazione presenta un rilevante trend positivo, a

differenza degli altri territori, in cui si registrano variazioni di segno opposto, che non consentono di recuperare del tutto i valori rilevati nel 2016.

Nei territori del Settentrione, dove l'offerta formativa pubblica è consolidata e continuativa, continua a concentrarsi la maggior parte degli apprendisti iscritti alle attività formative, ovvero il 77,3% (quasi 4 apprendisti su 5), pur con circa sei punti in meno rispetto al 2017. Questo decremento riguarda nello specifico il Nord-Est, dove la quota sul totale passa dal 50,7% nel 2017 al 44,7% nel 2018. Il Nord-Ovest mostra un peso inferiore, che rimane all'incirca il medesimo (circa un terzo del totale), risultando pari al 32,9% nel 2017 e al 32,6% nel 2018. Nel Centro, l'incidenza sul totale degli apprendisti in formazione è notevolmente più bassa, ma aumenta di circa cinque punti, passando dal 14,1% nel 2017 al 19,3% nel 2018. Il resto degli apprendisti iscritti è presente nel Sud, con un peso sul totale pari al 3,4%, circa un punto in più rispetto al 2017.

Tabella 2.4 Assunti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica. Valori assoluti, composizioni % e variazioni %. Anni 2016, 2017 e 2018

Regioni/P.a.	2016			2017			2018		
	Iscritti v.a.	Comp.%	Var.% 2015-2016	Iscritti v.a.	Comp.%	Var.% 2016-2017	Iscritti v.a.	Comp.%	Var.% 2017-2018
Piemonte	13.580	9,1	-23,3	17.594	14,1	29,6	20.681	14,6	17,5
Valle d'Aosta	0	0,0	-	354	0,3	-	721	0,5	103,7
Lombardia	36.845	24,7	83,0	18.479	14,8	-49,8	21.403	15,1	15,8
P.a. Bolzano	304	0,2	-32,1	296	0,2	-2,6	472	0,3	59,5
P.a. Trento	0	0,0	-100,0	2.132	1,7	-	3.832	2,7	79,7
Veneto	30.717	20,6	51,9	33.632	26,9	9,5	38.548	27,2	14,6
F. V. Giulia	3.963	2,7	-1,4	3.979	3,2	0,4	5.057	3,6	27,1
Liguria	4.344	2,9	-21,3	4.742	3,8	9,2	3.298	2,3	-30,5
Emilia-Romagna	37.149	24,9	13,0	23.297	18,6	-37,3	15.359	10,9	-34,1
Toscana	2.532	1,7	-75,2	1.316	1,1	-48,0	5.341	3,8	305,9
Umbria	80	0,1	-41,6	80	0,1	0,0	5.102	3,6	6.277,5
Marche	3.155	2,1	-39,3	3.034	2,4	-3,8	3.252	2,3	7,2
Lazio	8.519	5,7	41,4	13.236	10,6	55,4	13.567	9,6	2,5
Abruzzo	600	0,4	-60,1	1.219	1,0	103,2	1.842	1,3	51,1
Molise	0	0,0	-100,0	398	0,3	-	521	0,4	30,9
Campania	6.374	4,3	3.087,0	0	0,0	-100,0	2.017	1,4	-
Puglia	0	0,0	-	0	0,0	-	0	0,0	-
Basilicata	266	0,2	54,7	0	0,0	-100,0	0	0,0	-
Calabria	432	0,3	-	321	0,3	-25,7	0	0,0	-100,0
Sicilia	0	0,0	-	0	0,0	-	0	0,0	-
Sardegna	553	0,4	-65,3	875	0,7	58,2	491	0,3	-43,9
Italia	149.413	100,0	15,5	124.984	100,0	-16,3	141.504	100,0	13,2
Nord	126.902	84,9	22,0	104.505	83,6	-17,6	109.371	77,3	4,7
<i>Nord-Ovest</i>	54.769	36,7	26,3	41.169	32,9	-24,8	46.103	32,6	12,0
<i>Nord-Est</i>	72.133	48,2	18,9	63.336	50,7	-12,2	63.268	44,7	-0,1
Centro	14.286	9,6	-33,7	17.666	14,1	23,7	27.262	19,3	54,3
Mezzogiorno	8.225	5,5	119,8	2.813	2,3	-65,8	4.871	3,4	73,2

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

A livello regionale, il numero di apprendisti inseriti nei percorsi di formazione pubblica mostra gli incrementi più elevati in Umbria, dove si passa da 80 unità nel 2017 a 5.102 unità nel 2018, in Toscana (+305%), in Valle d'Aosta (+103,7%) e nella Provincia autonoma di Trento (+79,7%). Nelle Regioni Calabria (-100%), Emilia-Romagna (-34,1%) e Liguria (-30,5%) si registrano le variazioni negative più elevate.

Il Veneto continua ad essere la Regione con il maggior numero di apprendisti iscritti alle attività formative, con un'incidenza sul totale che passa dal 26,9% nel 2017 al 27,2% nel 2018. Seguono a notevole distanza la Lombardia e il Piemonte, con quote pressoché stabili da anno all'altro che si aggirano attorno al 15%. Incidenze più basse si rilevano in Emilia-Romagna, dove la quota si riduce, passando dal 18,6% nel 2017 al 10,6% nel 2018, e nel Lazio che mantiene all'incirca la medesima quota (10,6% nel 2017 e 9,6% nel 2018). Nel 2018, in queste cinque Regioni si concentra il 77% degli apprendisti iscritti. In Puglia, Sicilia e Basilicata continuano a non essere presenti apprendisti in formazione.

Emerge, dunque, un quadro molto differenziato dei livelli di partecipazione ai percorsi programmati dalle Regioni e Province autonome, da collegare non solo alla presenza di un sistema di offerta strutturato e consolidato, ma anche al fatto che, secondo la normativa vigente³⁴, l'offerta formativa pubblica è finalizzata esclusivamente all'acquisizione delle competenze di base e trasversali e integra la formazione professionalizzante - svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro - nei limiti delle risorse annualmente disponibili, per un ammontare non superiore a 120 ore per la durata del triennio. Inoltre, la formazione pubblica si realizza mediante moduli formativi standard la cui durata³⁵ può essere ridotta sulla base del titolo di studio dell'apprendista oppure non sono obbligatori in caso di riconoscimento all'apprendista di crediti formativi o lavorativi³⁶.

Se si analizza la distribuzione di genere degli apprendisti inseriti in formazione, si rileva una prevalenza della componente maschile, 83.372 unità pari al 58,9%, rispetto a quella femminile, 58.132 unità, pari al 41,1%. All'incirca le medesime proporzioni percentuali si registrano, pur con diversi valori assoluti, in Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Abruzzo, Umbria, Veneto e Marche, che presentano una quota femminile che si aggira intorno al 40%. Una percentuale leggermente più bassa è presente in Emilia-Romagna (39,4%), Sardegna (39,3%) e Campania (39,1%).

La minore partecipazione delle apprendiste alle attività formative è presente sia in Molise, dove la loro quota è pari al 34,4% (179 unità), contro il 65,6% (342 unità) della componente maschile, sia nella Provincia autonoma di Trento, con una quota leggermente superiore, pari al 36,5%, che corrisponde tuttavia a valori assoluti notevolmente più alti (1.397 unità). Il differenziale di genere si attenua nel Lazio (42,3%, 5.736 unità), in Liguria (42,8%, 1.413 unità), in Piemonte (43,1%, 8.912 unità) e in Lombardia (43,5%, 9.304 unità).

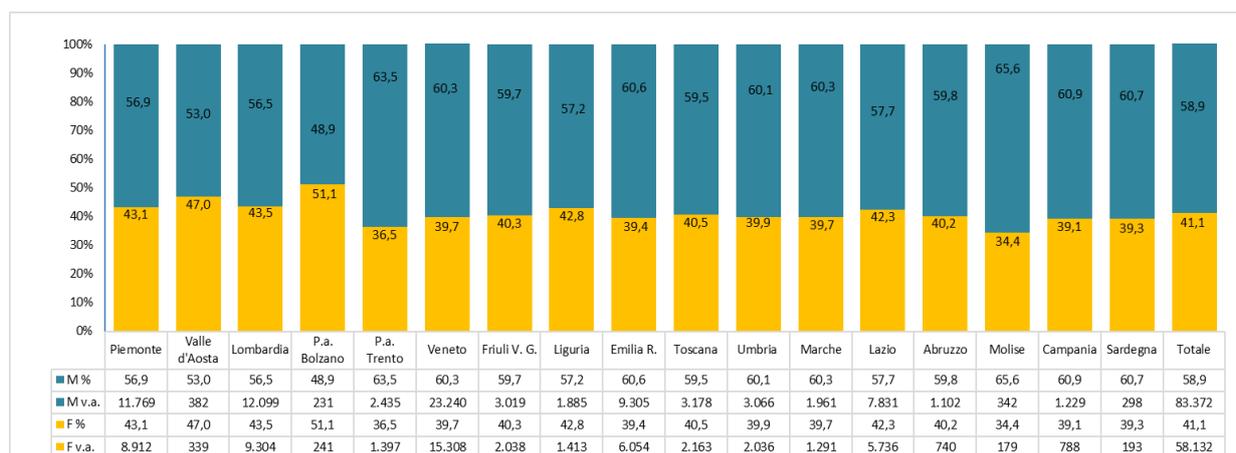
³⁴ L'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81, del 15 giugno 2015 stabilisce che "la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata 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". L'offerta formativa regionale può essere erogata in modalità interna (definita dalla Regione e svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro) o esterna all'azienda (definita e finanziata dalla Regione ed erogata da enti di formazione accreditati nel sistema regionale). In caso di esaurimento delle risorse annualmente disponibili, viene meno l'obbligo di tale formazione.

³⁵ La durata è strutturata sulla base del titolo di studio dell'apprendista (40 ore se in possesso di laurea o titolo di studio superiore; 80 ore se in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di maturità; 120 ore se in possesso della sola licenza media inferiore) ed è riferita all'intera durata del contratto di apprendistato.

³⁶ Ad esempio, per i lavoratori percettori d'indennità di mobilità ovvero beneficiari di un trattamento di disoccupazione, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (in deroga ai limiti di età, ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015), la formazione per le competenze di base e trasversale non è obbligatoria in quanto, in ragione delle loro pregresse esperienze lavorative, hanno già acquisito tali competenze.

Più equilibrata la ripartizione di genere in Valle d'Aosta, dove le apprendiste coinvolte in formazione, pari a 339 unità, rappresentano il 47% del totale. Diversamente dagli altri territori, la Provincia autonoma di Bolzano mostra una preponderanza della quota femminile pari al 51,1% (241 unità) rispetto a quella maschile pari al 48,9% (231 unità) (cfr. figura 2.2).

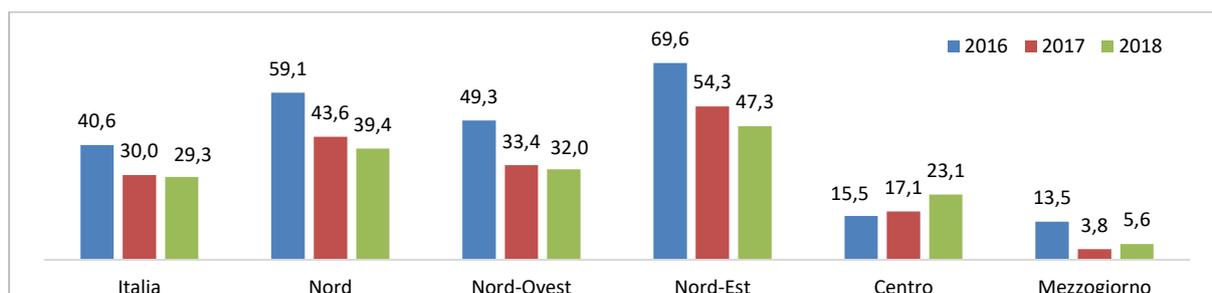
Figura 2.2 Assunti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica. Distribuzione territoriale per genere. Valori assoluti e %. Anno 2018



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Il tasso di copertura, ovvero il rapporto percentuale tra il numero di apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica e il numero di occupati in apprendistato (numero medio rapporti di lavoro), nel 2018 risulta essere complessivamente pari al 29,3%, un valore pressoché uguale a quello dell'anno precedente. Il tasso più elevato si rileva nel Nord-Est (47,3%), pur con una riduzione di circa dieci punti rispetto al 2017, seguito a notevole distanza dal Nord-Ovest (32%), con 1,4 punti in meno rispetto all'anno precedente. Nel Centro il tasso (23,1%) è notevolmente più basso, ma aumenta di sei punti percentuali rispetto al 2017, mentre nel Mezzogiorno è pari solo al 5,6%, seppure in lieve crescita, di circa due punti (cfr. figura 2.3).

Figura 2.3 Apprendistato professionalizzante: tasso di copertura delle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica. Valori %. Anni 2016, 2017, 2018



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

A livello regionale, i tassi di copertura più elevati si rilevano nella Provincia autonoma di Trento (63%), in Veneto (61,4%) e Molise (57,2%). Seguono le Regioni Piemonte, Friuli-Venezia Giulia e Umbria, con circa la metà degli apprendisti occupati iscritta all'attività formativa pubblica, e la Valle d'Aosta, con circa il 41%. La Provincia autonoma di Bolzano, l'Emilia-Romagna e il Lazio mostrano tassi che oscillano attorno al 29%. Valori leggermente inferiori, che si aggirano intorno al 25%, si rilevano in Lombardia, Liguria e Abruzzo. Nel resto dei territori, i tassi sono ancora più bassi oppure non risultano apprendisti inseriti in percorsi di formazione. Nel 2017, il Veneto si è posizionato al primo posto, con il 61%, seguito da Molise, Emilia-Romagna e Piemonte, che si attestano attorno al 50%, e dal Friuli-Venezia Giulia, con il 46,3% (cfr. tabella 2.5).

Tabella 2.5 Apprendistato professionalizzante: tasso di copertura delle attività di formazione pubblica. Valori %. Anni 2016, 2017 e 2018

Regioni/Province autonome	Iscritti/Occupati %		
	2016	2017	2018
Piemonte	42,0	49,2	50,0
Valle d'Aosta	0,0	21,7	40,8
Lombardia	56,3	25,3	24,7
P.a. Bolzano	22,6	19,9	28,5
P.a. Trento	0,0	39,5	63,0
Veneto	62,6	61,0	61,4
Friuli-Venezia Giulia	52,4	46,3	49,6
Liguria	36,6	37,0	23,4
Emilia-Romagna	91,0	50,6	28,9
Toscana	7,9	3,7	13,2
Umbria	1,0	0,9	50,5
Marche	21,7	18,8	17,6
Lazio	22,8	31,4	27,6
Abruzzo	11,1	19,6	25,2
Molise	0,0	51,1	57,2
Campania	39,8	0,0	8,3
Puglia	0,0	0,0	0,0
Basilicata	15,8	0,0	0,0
Calabria	8,7	5,4	0,0
Sicilia	0,0	0,0	0,0
Sardegna	16,5	23,5	10,9
Italia	40,6	30,0	29,3

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

Le notevoli differenze presenti tra i territori e, all'interno di uno stesso territorio, tra gli anni considerati, riflettono le diversità dei sistemi di governance e spesso le riorganizzazioni interne alle Amministrazioni regionali/provinciali. Questi processi condizionano la capacità di programmazione e/o di attuazione dell'offerta formativa, anche in relazione alla stabilità delle risorse finanziarie. Si considerino, inoltre, le revisioni normative, che hanno comportato una riduzione della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante³⁷.

Migliora negli anni il tasso di completamento dei percorsi³⁸ (utilizzato come misura del successo

³⁷ Per gli apprendisti assunti sulla base della normativa vigente, 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.

³⁸ 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.

formativo), che passa dall'85,8% del 2017 all'88,2% nel 2018 (cfr. tabella 2.6). Su questo risultato influisce positivamente la capacità attuativa presso le singole Amministrazioni, agevolata anche dalla specializzazione dell'offerta pubblica su questa tipologia formativa, finalizzata allo sviluppo di competenze di base e trasversali e caratterizzata da maggiori possibilità di standardizzazione, oltre che da una durata media più contenuta.

Il Nord-Est mostra il tasso di completamento più elevato, notevolmente superiore al dato nazionale, sia nel 2017 (98,5%) che nel 2018 (95,2%), pur con una riduzione di circa tre punti percentuali da un anno all'altro. Nelle altre aree, i valori sono decisamente più bassi, ma in forte crescita. Nel Nord Ovest e nel Sud si registra lo stesso tasso, pari all'84,7% (4 scritti su 5 completano il percorso), con un aumento di dieci punti nella prima area e di circa tredici punti nella seconda. Il Centro mostra un valore pari al 78,4%, con dieci punti in più rispetto al 2017.

A livello regionale, si distingue la performance dell'Emilia-Romagna (100%), dove in entrambi gli anni tutti gli apprendisti iscritti completano il percorso. Gli incrementi più elevati si rilevano in Toscana (che passa da un tasso pari al 9,7% nel 2017 e al 96,5% nel 2018), Lazio (da 72,3% a 96,1%), Lombardia (da 80,4% a 93,4%), e Piemonte (da 67% a 78,5%). Si evidenzia 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 hanno ottenuto gli stessi risultati.

Tabella 2.6 Assunti con contratto di apprendistato professionalizzante che hanno concluso le attività di formazione pubblica e tasso di completamento. Valori assoluti e %. Anni 2016, 2017, 2018

Regioni/ Province autonome	2016		2017		2018	
	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	9.973	73,4	11.781	67,0	16.244	78,5
Valle d'Aosta		-	23	6,5	61	8,5
Lombardia	21.436	58,2	14.862	80,4	19.999	93,4
P.a. Bolzano	304	100,0	296	100,0	450	95,3
P.a. Trento	-	-	1.830	85,8	3.170	82,7
Veneto	30.113	98,0	33.632	100,0	36.846	95,6
Friuli-Venezia Giulia	3.392	85,6	3.325	83,6	4.431	87,6
Liguria	4.220	97,1	4.140	87,3	2.739	83,1
Emilia-Romagna	29.885	80,4	23.297	100,0	15.359	100,0
Toscana	2.532	100,0	128	9,7	5.154	96,5
Umbria	80	100,0	80	100,0	997	19,5
Marche	1.926	61,0	2.295	75,6	2.181	67,1
Lazio	8.327	97,7	9.573	72,3	13.032	96,1
Abruzzo	601	100,0	891	73,1	1.312	71,2
Molise	-	-	365	91,7	489	93,9
Campania	6.374	100,0	-	-	1.886	93,5
Puglia	-	-	-	-	-	-
Basilicata	266	100,0	-	-	-	-
Calabria	101	23,4	10	3,1	-	-
Sicilia	-	-	-	-	-	-
Sardegna	177	32,0	432	84,6	438	89,2
Italia	119.707	80,1	107.268	85,8	124.778	88,2
Nord	99.323	78,3	93.186	89,2	99.299	90,8
<i>Nord-Ovest</i>	<i>35.629</i>	<i>65,1</i>	<i>30.806</i>	<i>74,8</i>	<i>39.043</i>	<i>84,7</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>63.694</i>	<i>88,3</i>	<i>62.380</i>	<i>98,5</i>	<i>60.256</i>	<i>95,2</i>
Centro	12.865	90,1	12.076	68,4	21.364	78,4
Mezzogiorno	7.519	91,4	2.006	71,3	4.125	84,7

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

La tabella successiva riporta il dato sulle ore di formazione erogate dal sistema pubblico nel 2018 (cfr. tabella 2.7), calcolato in base al numero di apprendisti iscritti e alla durata oraria dei moduli formativi loro dedicati. Il valore medio nazionale pro-capite è pari a 69 ore, con una variabilità molto ampia sui territori. Le disposizioni vigenti prevedono l'obbligo per le imprese di acquisire all'esterno le sole competenze di base e trasversali, qualora sia presente la relativa offerta formativa pubblica sul territorio, per un totale non superiore a 120 ore nel triennio. Dunque, considerando 40 ore medie annue, sembrerebbe che tutte le realtà territoriali abbiano adempiuto adeguatamente.

Tabella 2.7 Offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante: iscritti per moduli formativi, ore complessivamente erogate e pro-capite. Valori assoluti. Anno 2018

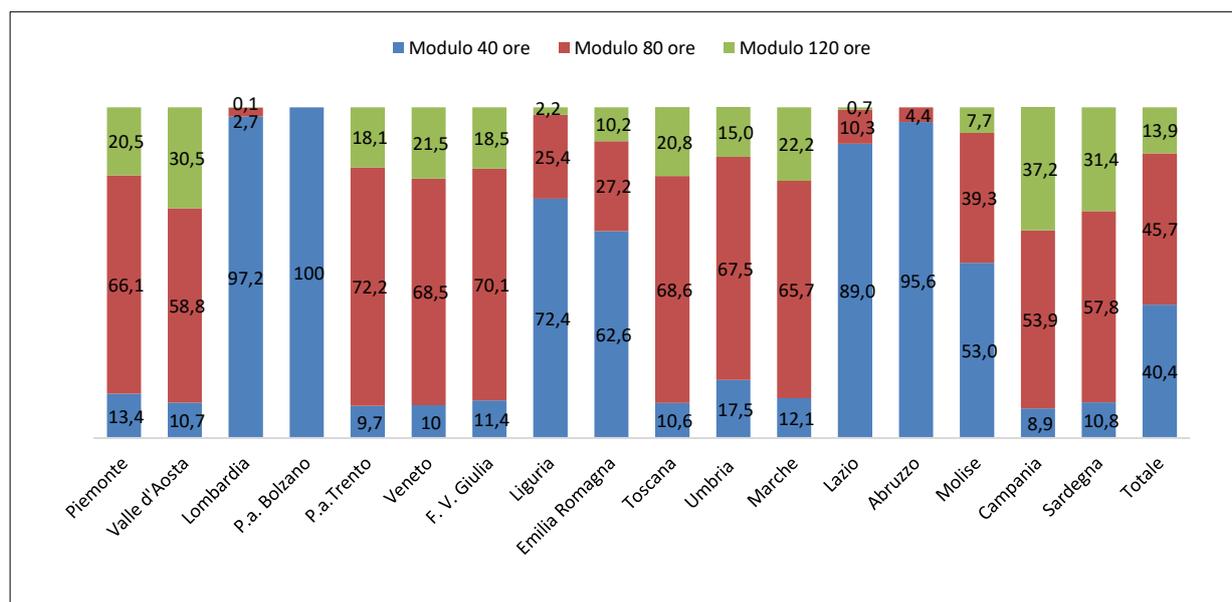
Regioni/Province autonome	Totale iscritti	Iscritti modulo 40 ore	Iscritti modulo 80 ore	Iscritti modulo 120 ore	Totale ore	Totale ore/ totale iscritti
Piemonte	20.681	2.777	13.662	4.242	1.713.080	83
Valle d'Aosta	721	77	424	220	63.400	88
Lombardia	21.403	20.795	578	30	881.640	41
P.a. Bolzano	472	472	0	0	18.880	40
P.a. Trento	3.832	372	2.766	694	319.440	83
Veneto	38.548	3.843	26.421	8.284	3.261.480	85
Friuli-Venezia Giulia	5.057	574	3546	937	419.080	83
Liguria	3.298	2.389	837	72	171.160	52
Emilia-Romagna	15.359	9.613	4.181	1.565	906.800	59
Toscana	5.341	568	3.660	1.113	449.080	84
Umbria	5.102	895	3.441	766	403.000	79
Marche	3.252	392	2.138	722	273.360	84
Lazio	13.567	12.077	1.394	96	606.120	45
Abruzzo	1.842	1.761	81	0	76.920	42
Molise	521	276	205	40	32.240	62
Campania	2.017	180	1.088	749	184.120	91
Sardegna	491	53	284	154	43.320	88
Totale	141.504	2.777	13.662	4.242	9.823.120	69

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

La maggior parte degli apprendisti complessivamente coinvolti in formazione ha un livello di istruzione medio-alto. Infatti, il 45,7% è iscritto a un modulo della durata di 80 ore (rivolto agli apprendisti in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di scuola secondaria superiore di II grado), il 40,4% frequenta un modulo da 40 ore (per apprendisti con laurea o in possesso di un altro titolo di livello terziario) e il resto, ovvero il 13,9%, è inserito in un modulo da 120 ore (per apprendisti con diploma di scuola secondaria di I grado o privi di titolo di studio) (cfr. figura 2.4). In Lombardia, la quasi totalità degli apprendisti iscritti frequenta un modulo da 40 ore, mentre in Campania solo l'8,9% (il 53,9% è inserito in un modulo da 80 ore e il 37,1% in uno da 120 ore). Una distribuzione analoga alla Campania è presente in Sardegna. In Veneto, il 10% degli apprendisti frequenta il modulo da 40 ore, il 68,5% quello da 80 ore e il 21,5% il modulo da 120 ore (analogamente al Piemonte). Si rileva, dunque, una variabilità molto ampia sui territori, che riflette anche le caratteristiche delle aziende (dimensioni, settore ecc.) in cui lavorano gli apprendisti in formazione³⁹.

³⁹ La prevalenza in alcuni territori di apprendisti con titoli di studio universitari (iscritti al modulo da 40 ore), potrebbe essere collegata ad una maggiore presenza di aziende (ad es., del settore terziario avanzato) orientate a profili professionali altamente qualificati. All'opposto,

Figura 2.4 Offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante: composizione percentuale degli iscritti per moduli formativi. Valori %. Anno 2018



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Accanto ad un sistema di offerta formativa dedicata agli apprendisti, le Regioni e le Province autonome possono predisporre interventi formativi rivolti ai tutor aziendali. Con l'abrogazione dell'obbligo di formazione per queste figure⁴⁰, la partecipazione a tali percorsi avviene su base volontaria. Di conseguenza, il numero di tutor aziendali che sceglie di partecipare ad attività di formazione risulta essere in costante diminuzione: 1.995 nel 2016, 816 nel 2017 e 208 nel 2018. Nel 2018 emerge, in continuità con gli anni precedenti, l'impegno della Provincia autonoma di Bolzano, che coinvolge in formazione 208 tutor (+11,2% rispetto all'anno precedente) tramite interventi della durata di 36 e 16 ore rivolti rispettivamente a 46 e 162 tutor. Nel 2017 sono risultate attive anche la Sardegna e la Puglia, rispettivamente con 613 e 16 tutor formati (coinvolti anche nei percorsi del sistema duale).

percentuali più alte di apprendisti con licenza media o privi di titolo di studio (iscritti al modulo da 120 ore), riflettono la maggiore presenza di imprese (ad es. artigianali, del settore dei servizi di alloggio e ristorazione, edilizio, ecc.), con fabbisogni di professionalità di livello più basso.

⁴⁰ Il Decreto n. 22/2000 del MLPS (disposizioni sulle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutor aziendale) aveva introdotto la formazione obbligatoria per i tutor. Con il D.Lgs. n. 167/2011 vennero abrogate tali disposizioni, delegando ai contratti collettivi il compito di definire i requisiti per le funzioni di tutor. Dunque, le Regioni e Province autonome non sono più tenute ad organizzare corsi per tale figura, essendo la stessa regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva. L'art 42 del D.Lgs. n. 81/2015, la normativa vigente, non stabilisce un obbligo di formazione specifica per i tutor, ma la presenza obbligatoria di un tutor o referente aziendale e formativo nei percorsi e l'art. 7 del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 (nel definire gli standard formativi e criteri generali per i percorsi di apprendistato di I e III livello) ne stabilisce il ruolo e le funzioni. I tutor aziendali non possiedono qualifiche pedagogiche formalmente riconosciute o competenze didattiche o di insegnamento certificate, perché non richieste né dalla legge né dalla maggior parte dei CCNL. Sebbene le parti sociali siano intervenute con specifici accordi a disciplinare i principali aspetti del rapporto di lavoro in apprendistato, la contrattazione collettiva presta ancora poca attenzione ad aspetti importanti per la qualità della formazione (ruolo e competenze del tutor aziendale, descrizione dei profili professionali e loro aggiornamento, ecc.). Alcuni fondi paritetici interprofessionali (organismi di natura associativa promossi dalle parti sociali e finalizzati alla promozione della formazione dei lavoratori occupati) prevedono la possibilità di finanziare la formazione dei tutor aziendali. In alcuni casi, questi frequentano corsi mirati organizzati dagli enti di formazione o predisposti dalle Amministrazioni, volti a fornire le competenze tecnico-professionali per la gestione del processo formativo dell'apprendista, dalla progettazione del PFI di dettaglio alla pianificazione e valutazione.

La funzione tutoriale nei percorsi di apprendistato è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti e si esplica nell'affiancamento ai giovani lungo tutto il percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento. La normativa vigente non prevede un obbligo di formazione specifica per il tutor aziendale. Tuttavia, la partecipazione ad una formazione mirata su aspetti di carattere metodologico, progettuale e procedurale legati al ruolo risulta funzionale al corretto assolvimento degli obblighi normativi previsti dal contratto di apprendistato. Il tutor, infatti, ricopre un ruolo cruciale nel garantire l'efficacia della formazione dell'apprendista e la regolarità dei percorsi formativi programmati. Inoltre, la sua figura è legata alla produzione di una serie di documenti obbligatori quali il piano formativo individuale e il libretto formativo/fascicolo elettronico del lavoratore su cui registrare la formazione svolta in azienda.

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 2016, 2017 e 2018

Regioni/Province autonome	2016 v.a.	2017 v.a.	2018 v.a.	Var.% 2016-2017	Var.% 2017-2018
Piemonte	930	0	0	-100,0	-
Provincia autonoma di Bolzano	230	187	208	-18,7	11,2
Puglia	0	16	0	-	-100,0
Calabria	309	0	0	-100,0	-
Sardegna	526	613	0	16,5	-100,0
Totale	1.995	816	208	-59,1	-74,5

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

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

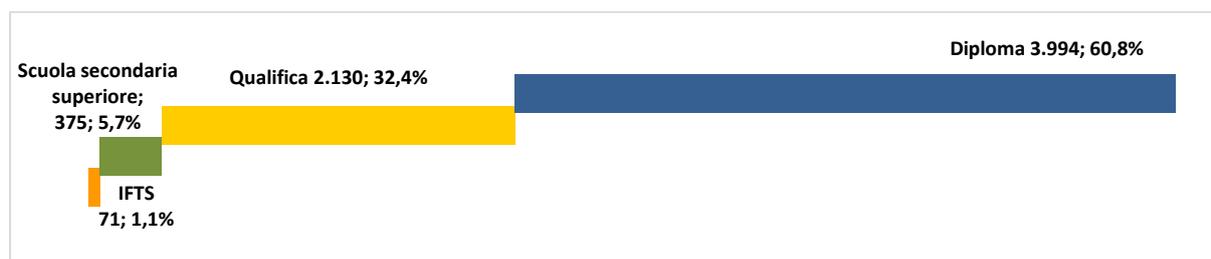
Nel 2018, il numero di apprendisti assunti con contratto di apprendistato di I livello coinvolti in formazione è pari a 6.570 unità, con una crescita di circa l'11% rispetto all'anno precedente.

Tra i percorsi declinati dall'art. 43 del D. Lgs. n.81/2015, quelli finalizzati all'acquisizione di una qualifica o un diploma professionale accolgono il maggior numero di partecipanti, 6.124 apprendisti pari al 93,2% del totale. È il diploma professionale a coinvolgere in maggior numero di apprendisti con 3.994 unità pari al 60,8%, mentre i percorsi di qualifica professionale rappresentano il 32,4% del totale con 2.130 apprendisti. Continuano a registrare valori più contenuti il diploma di scuola secondaria superiore⁴¹ (375 unità pari al 5,7%) e quelli iscritti ai percorsi IFTS⁴² (71 apprendisti corrispondenti allo 1,1%) (cfr. figura 2.5).

⁴¹ Nei percorsi di Scuola secondaria superiore in esercizio di apprendistato non sono inclusi gli apprendisti coinvolti nelle sperimentazioni ENI, ENEL, Alliance ecc.

⁴² I percorsi di IFTS sono stati realizzati, nell'ambito dell'esercizio ordinario, in Piemonte (18 apprendisti), Emilia-Romagna e Molise (un apprendista); e nell'ambito del sistema duale in Lombardia (18 unità.)

Figura 2.5 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 2018



Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

I dati confermano che i percorsi formativi prevalentemente attuati nel territorio nazionale siano quelli già contemplati nel precedente quadro normativo e promossi in via prioritaria nell'ambito del sistema duale, ovvero la qualifica o un diploma professionale.

Infatti, al fine di prevenire i livelli di abbandono scolastico e combattere la disoccupazione giovanile, gli organi decisionali, con l'accordo Stato/Regioni del 24 settembre 2015, hanno avviato un progetto sperimentale basato sullo sviluppo ed il rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e della Formazione professionale (IeFP). I percorsi formativi attuati in tale ambito fanno riferimento a:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (I livello), 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;
- l'alternanza scuola lavoro, con periodi di applicazione pratica non inferiore alle 400 ore;
- l'impresa formativa simulata, con periodo di applicazione pratica non inferiore a 400 ore annue, quale strumento propedeutico ai percorsi di alternanza scuola lavoro o di apprendistato, con particolare riferimento agli studenti quattordicenni.

In tale quadro, il contratto di apprendistato di I livello diventa la forma privilegiata d'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Al termine dell'obbligo di istruzione o in continuità ai percorsi di Istruzione e formazione professionale, i giovani hanno la possibilità di proseguire un percorso di studi a carattere professionalizzante in costanza di un rapporto di lavoro, ottenendo al termine del periodo formativo un titolo di studio riconosciuto a livello nazionale.

Analizzando i livelli di partecipazione ai percorsi di apprendistato di qualifica e diploma professionale, si evidenzia che il periodo immediatamente successivo all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 e all'avvio del sistema duale – annualità 2015/2016 – vede un importante incremento dei formandi, con una variazione pari al 19,8% (da 4.040 nel 2015 a 4.841 unità nel 2016); il trend rimane positivo anche nei due bienni successivi, dove si evidenzia una crescita costante, sebbene più contenuta. Difatti, nel 2017 tale numero si attesta a 5.459 apprendisti con una variazione positiva rispetto al biennio precedente, pari al 12,8% e nel 2018 continua a crescere, raggiungendo le 6.124 unità con un ulteriore incremento del 12,2% (cfr. tabella 2.9).

Tabella 2.9 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a., per l'acquisizione del titolo di qualifica e di un diploma professionale. V.a., comp. % e variaz.% 2017/2018. Anni 2016-2017-2018

Regioni/P.a.	2016				2017				2018				Variaz. % Totale 2017/2018
	Totale		di cui duale		Totale		di cui duale		Totale		di cui duale		
	v.a	Comp.%											
Piemonte	107	2,2	57	4,0	88	1,6	56	2,7	152	2,5	152	5,3	72,7
Lombardia	1.154	23,8	1.154	80,3	1.686	30,9	1.686	81,4	2.080	34,0	2.080	73,0	23,4
P.a. Bolzano	3.170	65,5	0	0,0	3.274	60,0	0	0,0	3.220	52,6	0	0,0	-1,6
P.a. Trento	34	0,7	0	0,0	61	1,1	0	0,0	45	0,7	0	0,0	-26,2
Veneto	103	2,1	103	7,2	103	1,9	103	5,0	387	6,3	387	13,6	275,7
F. V. Giulia	19	0,4	18	1,3	18	0,3	18	0,9	37	0,6	37	1,3	105,6
Liguria	17	0,4	10	0,7	66	1,2	61	2,9	64	1,0	60	2,1	-3,0
Emilia R.	3	0,1	3	0,2	11	0,2	8	0,4	16	0,3	9	0,3	45,5
Marche	6	0,1	3	0,2	13	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-100
Lazio	90	1,9	90	0,0	130	2,4	130	6,3	108	1,8	108	3,8	-16,9
Molise	0	-	0	-	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-100
Puglia*	138	2,9	0	6,3	8	0,1	8	0,4	0	0,0	0	0,0	-100
Calabria	0	-	0	-	-	-	-	-	15	0,2	15	0,5	-
Totale iscritti	4.841	100,0	1.438	100,0	5.459	100,0	2.070	100,0	6.124	100,0	2.848	100,0	12,2

(*) 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.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Il sistema duale ha, in qualche modo, sviluppato i percorsi di qualifica e di diploma professionale in esercizio di apprendistato.

Se nel 2017 gli apprendisti di I livello coinvolti nel progetto sperimentale sono pari 2.070, ovvero il 37,9% di tutti gli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma, nell'anno successivo tale percentuale raggiunge il 46,5 %, con 2.848 unità.

Al fine di offrire un quadro esaustivo sui livelli di partecipazione alle attività formative dell'apprendistato di I livello, l'analisi dei dati fa riferimento agli apprendisti inseriti in attività formative finanziate sia con i fondi ordinari destinati alla formazione in apprendistato, sia con i fondi stanziati per il sistema duale.

Analizzando i dati relativi ai percorsi di qualifica e diploma professionale, gli incrementi più significativi si registrano, nel 2018, in Lombardia (da 1.686 a 2.080 unità), con una variazione pari al 23,4%, in Veneto, dove il numero di apprendisti coinvolti in tali attività formative è quasi quattro volte superiore rispetto all'anno precedente (da 103 a 387 unità), in Piemonte con il 72,7% (da 88 a 152 unità). Progressi, seppur in presenza di valori assoluti notevolmente più bassi, si rilevano in Friuli-Venezia Giulia, che raddoppia i giovani coinvolti (da 18 a 37 unità), e Emilia-Romagna con il 45,5% (da 11 a 16 unità).

Decrementi si registrano nella Provincia autonoma di Trento (-26,2%) e, in misura minore, nella Provincia autonoma di Bolzano (-1,6%) e in Liguria (-3,0%).

La distribuzione territoriale degli apprendisti di I livello in formazione continua a evidenziare la loro presenza prevalentemente nei territori del Settentrione. Il Lazio è l'unica regione del Centro a registrare apprendisti in formazione per la qualifica e il diploma; mentre per il Sud è la regione Calabria.

Nel corso del 2018, continua a manifestarsi una maggior propensione ad attivare contratti di apprendistato di I livello ai percorsi di diploma professionale. Questi ultimi, infatti, rappresentano il 65,2% del totale, con un peso di poco superiore rispetto all'anno precedente. Gli apprendisti aspiranti all'acquisizione del diploma professionale sono prevalentemente concentrati nella Provincia autonoma di Bolzano, con il 48,3%, e in Lombardia, con il 33,6%. L'incremento di apprendisti in Piemonte (da 51 a 124) e Veneto (da 103 a 387), inoltre, si traduce anche in una maggiore rappresentatività, rispetto all'anno precedente, delle due Amministrazioni nella distribuzione territoriale; la prima ha un peso pari al 3,1% sul totale nazionale, mentre la seconda sale al 9,7%.

Su totale degli apprendisti impegnati in percorsi formativi per la qualifica professionale, il 60,5% è stato formato nella Provincia autonoma di Bolzano e il 34,7% in Lombardia. Nelle altre Amministrazioni le quote sono al di sotto dell'1% (cfr. tabella 2.10).

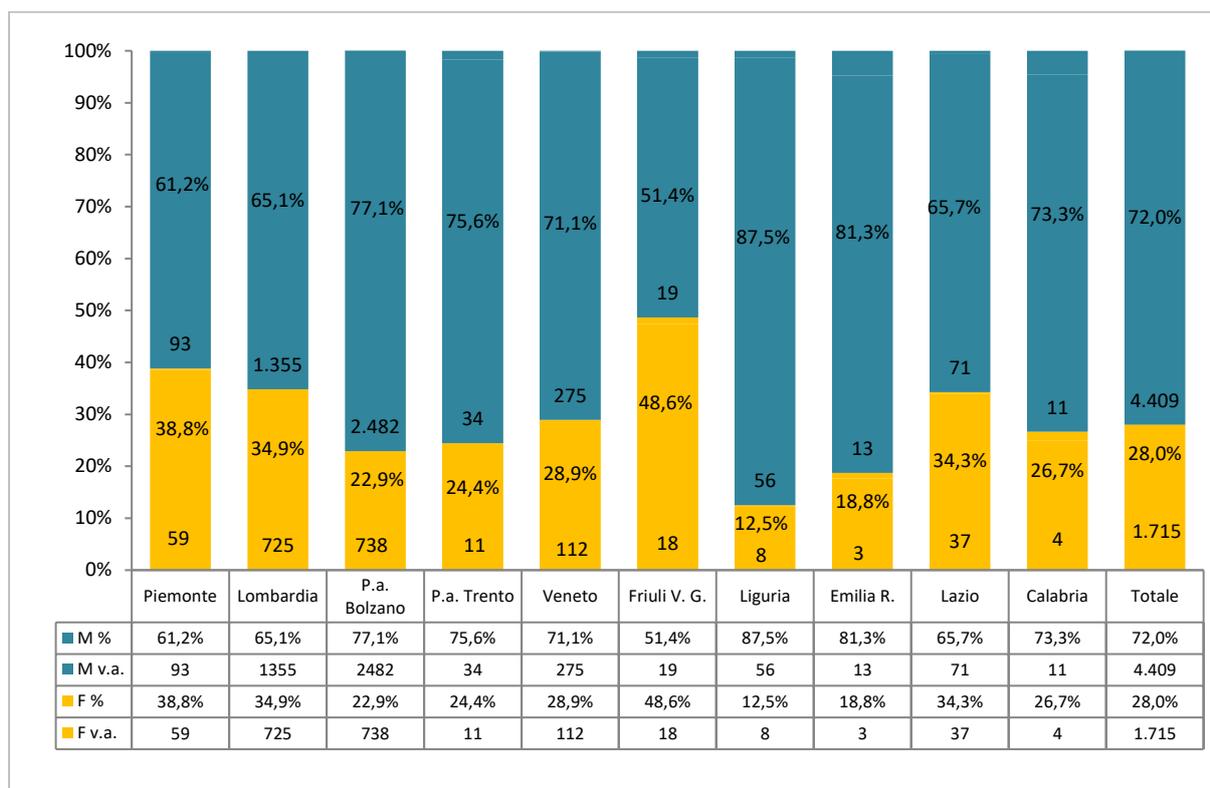
Tabella 2.10 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di qualifica o diploma professionale. V.a. e comp. % Anni 2017 e 2018

Regioni/ Province autonome	Valori assoluti				Composizione %			
	Qualifica prof.		Diploma prof.		Qualifica prof.		Diploma prof.	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Piemonte	37	28	51	124	1,8	1,3	1,5	3,1
Lombardia	662	740	1.024	1.340	32,5	34,7	29,9	33,6
P.a. Bolzano	1.281	1.289	1.993	1.931	62,7	60,5	58,2	48,3
P.a. Trento	18	16	43	29	0,9	0,8	1,3	0,7
Veneto	0	0	103	387	0,0	0,0	3,0	9,7
Friuli Venezia Giulia	3	15	15	22	0,1	0,7	0,4	0,6
Liguria	20	20	46	44	1,0	0,9	1,3	1,1
Emilia-Romagna	3	7	8	9	0,1	0,3	0,2	0,2
Marche	10	0	3	0	0,5	0,0	0,1	0,0
Lazio	0	0	130	108	0,0	0,0	3,8	2,7
Molise	1	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Puglia	0	0	8	0	0,0	0,0	0,2	0,0
Calabria	-	15	-	0	0,0	0,7	0,0	0,0
Totale iscritti	2.035	2.130	3.424	3.994	100	100	100	100
Comp.ne % tot	37,3%	34,8%	62,7%	65,2%				

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

La distribuzione di genere degli apprendisti inseriti in percorsi formativi di qualifica e di diploma evidenzia una preponderanza della quota maschile, 4.410 unità pari al 72%, rispetto a quella femminile, 1.751 unità pari al 28% (cfr. figura 2.6). All'incirca le medesime proporzioni si presentano nelle regioni Veneto e Calabria dove, pur in presenza di una numerosità diversa di apprendisti tra i due territori, le apprendiste raggiungono quota rispettivamente del 28,9% (112 unità) e del 26,7% (4 unità), mentre gli apprendisti ricoprono il restante 71,1% (275 unità) per la prima ed il 73,3% (11 unità) per la seconda. Alquanto diversificata in termini percentuali la disaggregazione nelle restanti Regioni e Province autonome. La minor partecipazione delle apprendiste alle attività formative per la qualifica ed il diploma si registra in Liguria, dove la loro quota è pari al 12,3% (8 unità), ed in Emilia-Romagna dove, sebbene in presenza di valori assoluti inferiori, il valore percentuale delle apprendiste è pari al 18,8% (3 unità).

Figura 2.6 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di qualifica e diploma professionale. Distribuzione territoriale per genere, v.a. e %. Anno 2018



Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

La percentuale delle apprendiste supera la soglia del 30% in Lombardia (34,9%, 725 unità), nel Lazio (34,3%, 37 unità) e nel Piemonte (38,8%, 59 unità). Consistente la componente maschile nelle Province Autonome di Trento (75,6%) e di Bolzano (77,1%). Equilibrato, invece, il rapporto di genere in Friuli-Venezia Giulia, dove le apprendiste rappresentano il 48,6% del totale dei formandi.

Analizzando la distribuzione degli apprendisti per annualità formativa dei percorsi di qualifica professionale si conferma, anche per l'anno 2018, una maggior presenza di apprendisti iscritti al III anno (1.064 unità, 50%); la restante metà si distribuisce pressoché equamente tra il primo (546 unità, 25,6%) e il secondo anno (520, unità 24,4%). Sul totale degli apprendisti iscritti ai percorsi per il diploma professionale, il 62,5% è iscritto al IV anno, la restante quota si riferisce alla Provincia autonoma di Bolzano (cfr. tabella 2.11).

Tabella 2.11 Distribuzione per annualità di formazione e titolo in esito dei giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello. Valori assoluti e %. Anno 2018.

Regioni/ Province autonome	Qualifica professionale				Diploma professionale		Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Tot	IV anno	Tot	
Valori assoluti							
Piemonte	4	18	6	28	124	124	152
Lombardia	56	66	618	740	1.340	1.340	2.080
P.a. Bolzano**	466	419	404	1.289	432	1.931	3.220
P.a. Trento	2	7	7	16	29	29	45
Veneto	0	0	0	0	387	387	387
F. V. Giulia	0	0	15	15	22	22	37
Liguria	3	3	14	20	44	44	64
Emilia-Romagna	0	7	0	7	9	9	16
Lazio	0	0	0	0	108	108	108
Calabria	15	0	0	15	0	0	15
Totale iscritti	546	520	1.064	2.130	2.495	3.994	6.124
Comp.ne % tot iscritti	25,6	24,4	50,0	100,0	62,5	100	

Regioni/ Province autonome	Qualifica professionale				Diploma professionale		Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Tot	IV anno	Tot	
Valori assoluti							
Piemonte	3	14	5	22	112	112	134
Lombardia	54	61	561	676	1.280	1.280	1.956
P.a. Bolzano**	379	368	357	1.104	432	1.787	2.891
P.a. Trento	1	5	6	12	25	25	37
Veneto	0	0	0	0	375	375	375
F. V. Giulia	0	0	15	15	22	22	37
Liguria	3	3	12	18	43	43	61
Emilia-Romagna	3	14	5	22	9	9	9
Lazio	-	-	-	-	103	103	103
Calabria	14	-	-	14	-	-	14
Totale terminati	454	451	956	1.861	2.401	3.756	5.617
Valore %							
Piemonte	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lombardia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
P.a. Bolzano**	81,3	87,8	88,4	85,6	100,0	92,5	89,8
P.a. Trento	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Veneto	-	-	-	-	100,0	100,0	100,0
Friuli Venezia Giulia	-	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liguria	100,0	100,0	85,7	90,0	100,0	100,0	96,8
Emilia Romagna	-	-	-	-	100,0	100,0	56,3
Lazio	-	-	-	-	100,0	100,0	100,0
Calabria	100,00	-	-	100,0	-	-	100,0
Totale Tasso compl.to	83,9	88,6	95,1	90,6	100,0	96,3	94,3

(*) Nella Provincia autonoma di Bolzano e nelle Regioni che hanno attuato l'apprendistato di I livello nell'ambito 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 497, II anno 525, III anno 477, IV anno 432; mentre il numero degli apprendisti che hanno concluso il percorso è suddiviso in: I anno 413, II anno 484, III anno 458 e IV anno 432.

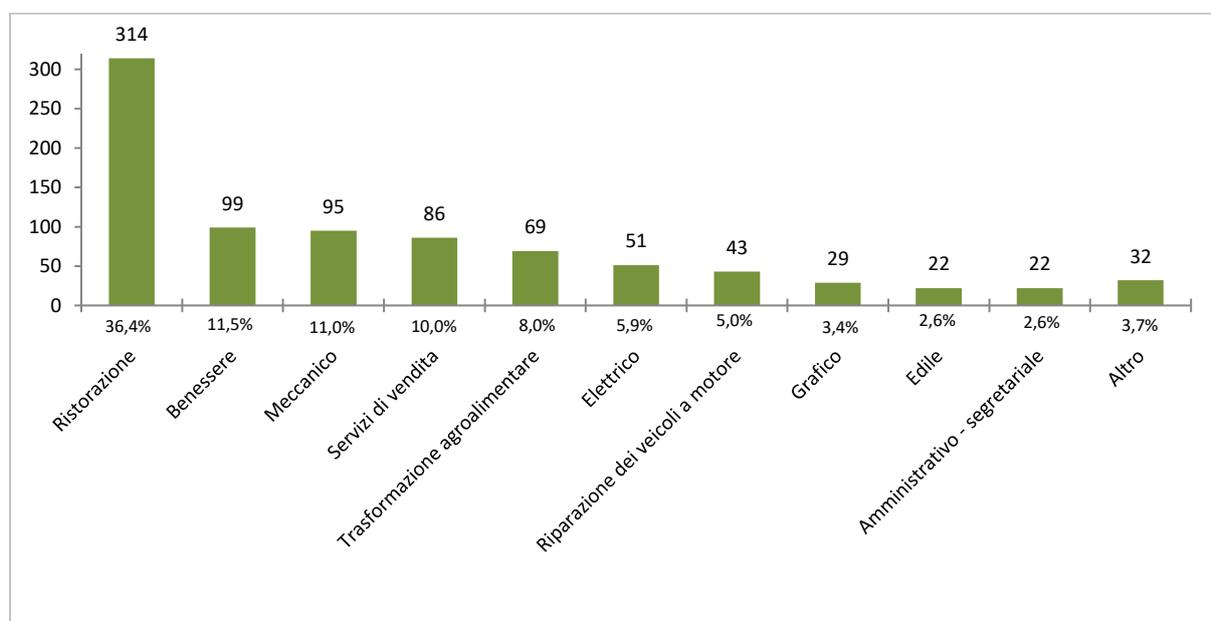
Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Il tasso di completamento annuo è pari, nei territori in cui sono disponibili i dati, al 90,6% per i percorsi di qualifica. Nella maggioranza dei territori (Piemonte, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Provincia di Trento e Calabria) tutti i formandi hanno portato a termine il percorso. Buoni livelli di performance si registrano nella Provincia di Bolzano, con valori che si attestano all'85,6%, e in Liguria, dove il rapporto tra apprendisti che hanno concluso il percorso ed iscritti raggiunge il 90,0%. Ottimi i risultati per i percorsi di diploma, dove il tasso di completamento complessivo è pari al 96,3%.

Ulteriore elemento di analisi fa riferimento alla distribuzione degli apprendisti che hanno conseguito il titolo al termine del percorso formativo disaggregati per figura professionale, ovvero per le 22 figure di 'operatore' relative alla qualifica professionale e per le 21 figure di 'tecnico' corrispondenti al diploma professionale, definite nell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con Decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012.

I dati forniti dalle Regioni e Province autonome in merito alla distribuzione degli apprendisti per figura professionale dei percorsi triennali, riconducibili alla declinazione nazionale⁴³, evidenziano una significativa concentrazione delle qualifiche conseguite nel settore della ristorazione, 314 unità pari al 36,4%, che infatti rappresentano più di un terzo dell'intera distribuzione, ovvero 862 apprendisti qualificati (figura 2.7).

Figura 2.7 Distribuzione degli apprendisti che hanno acquisito il titolo di qualifica professionale. Figura di operatore. Valori assoluti e %. Anno 2018

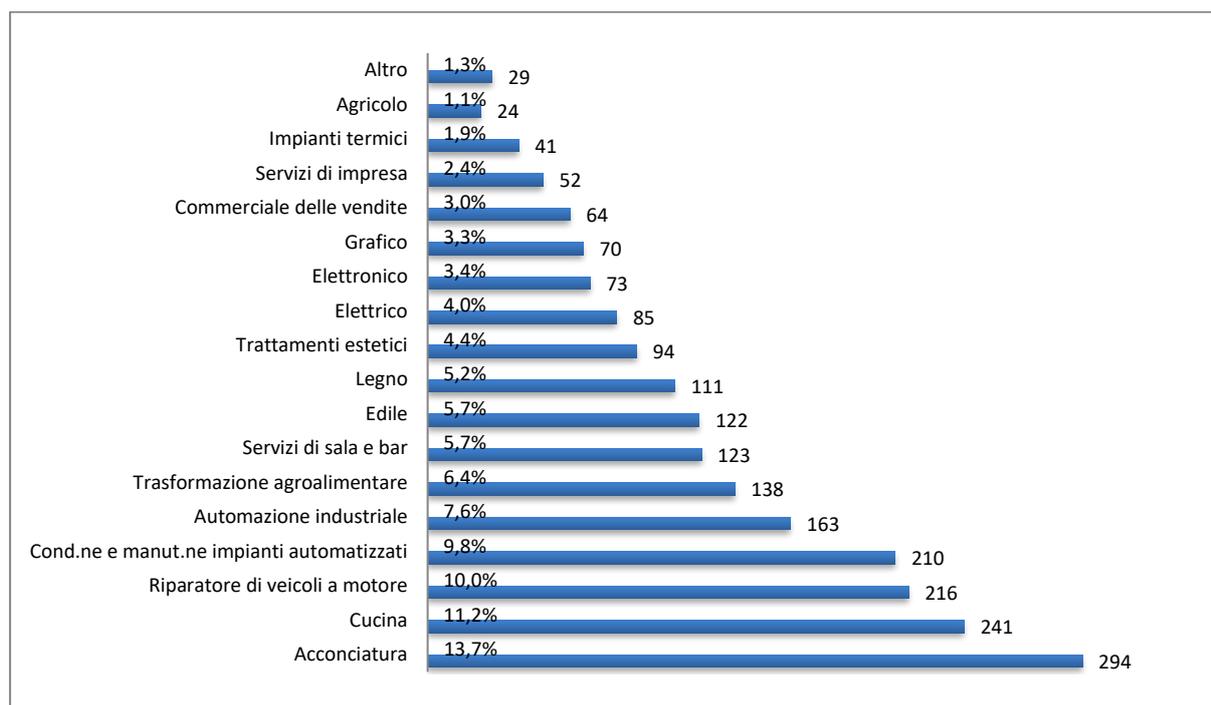


Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

⁴³ Le Regioni e le Province autonome possono regolamentare nei propri sistemi l'ulteriore declinazione dei profili formativi regionali in base alle esigenze del tessuto produttivo locale.

Significativo è il divario con le restanti figure; difatti, le prime in successione si attestano intorno al 10% e fanno riferimento all'operatore del benessere (99 unità, 11,5%), l'operatore meccanico (95 unità, 11,0%) e l'operatore dei servizi alla vendita (86 unità, 10,0%). Seguono le figure dell'operatore elettrico, con 51 unità pari al 5,9%, e l'operatore per la riparazione dei veicoli a motore, con 43 unità pari al 5,0%. Rimangono sui valori residuali le restanti figure professionali. Più diversificata, invece, risulta essere la distribuzione per le figure di riferimento del diploma professionale, dove i valori sono distribuiti più omogeneamente tra i diversi mestieri (cfr. figura 2.8).

Figura 2.8 Distribuzione degli apprendisti che hanno acquisito il titolo di diploma professionale. Figura di tecnico. Valori assoluti e %. Anno 2018



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Su un totale di 2.150 apprendisti che hanno terminato i percorsi per il diploma di Tecnico, il 13,7% (294 unità) sarà impiegato nel settore dell'acconciatura, mentre l'11,2% (241 unità) opererà come tecnico di cucina. Poco distanti seguono i tecnici per la riparazione di veicoli a motore, 10,0% - 216 unità, e per la conduzione e manutenzione di impianti automatizzati, 9,8% - 210 unità. Con un lieve scarto in valori percentuali si attestano, ancora, gli apprendisti che hanno terminato con successo i percorsi di diploma per l'automazione industriale (7,6% pari a 163 unità) e per la trasformazione agroalimentare (6,4% pari a 138 unità). Su valori intorno al 5% si collocano i diplomati con il titolo di tecnico dei servizi bar e sala (5,7% pari a 123 unità), edile (5,7% pari a 122 unità) e del legno (5,2% pari a 111 unità). Le rimanenti figure professionali, si distribuiscono con valori percentuali inferiori.

Il contratto di apprendistato di I livello, però, consente di acquisire, attraverso un rapporto di lavoro, anche altri titoli del secondo ciclo del sistema di istruzione e formazione professionale: il diploma di scuola secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). Tali percorsi,

tuttavia, hanno un peso marginale rispetto a quelli dedicati all'acquisizione di una qualifica o diploma professionale, rappresentando soltanto il 6,8% (pari a 446 apprendisti) del totale relativo al I livello.

I dati per il biennio 2017-2018 mostrano la presenza di attività formative in esercizio di apprendistato solo in alcune Regioni (Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna, Toscana, Marche e Molise) e con valori differenti di partecipazione alla formazione tra i due tipi di percorso (cfr. tabella 2.12).

Gli apprendisti impegnati in attività formative finalizzate all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore⁴⁴ sono i più numerosi. Nel 2017, infatti, ammontano a 406 unità, che rappresentano la quasi totalità degli apprendisti partecipanti ai due percorsi, con un peso del 91,4%; il numero, tuttavia, decresce l'anno successivo a 375 unità, con una contrazione del 7,6%. I giovani frequentati i percorsi IFTS in esercizio di apprendistato, invece, pur essendo numericamente inferiori, 38 unità con un peso nel 2017 pari all'8,6%, crescono significativamente nel 2018 raggiungendo le 71 unità, con un incremento dell'86,8%.

Tabella 2.12 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per il titolo di diploma di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Anno 2017-2018. Valori assoluti e %.

Regioni/ Province autonome	Scuola Secondaria Superiore*				IFTS				Totale		Variazione % 2017-2018
	v.a.		Comp. %		v.a.		Comp. %		v.a.		
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Piemonte	88	88	21,7	23,5	18	8	47,4	11,3	106	96	-9,4
Lombardia	0	59	-	15,7	18	47	47,4	66,2	18	106	488,9
Emilia-Romagna	131	42	32,3	11,2	1	1	2,6	1,4	132	43	-67,4
Toscana	185	176	45,6	46,9	0	0	-	-	185	176	-4,9
Umbria	-	10	-	2,7	-	-	-	-	-	10	-
Marche	2	0	0,5	-	0	15	-	21,1	2	15	650,0
Molise	0	0	-	-	1	0	2,6	-	1	0	-100,0
Totale iscritti	406	375	100	100	38	71	100	100	444	446	0,5
Comp. % tot iscritti	91,4%	84,1%			8,6%	15,9%					

*Non sono ricompresi gli apprendisti coinvolti nelle sperimentazioni Enel, ENI, Alliance ecc.
Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Come già evidenziato, le Amministrazioni territoriali hanno scelto di dare attuazione ai percorsi di apprendistato di I livello privilegiando i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, già previsti nel precedente quadro normativo e già presenti, in modalità ordinaria e/o duale, all'interno dell'offerta formativa regionale.

Tuttavia, per quanto il periodo di osservazione sia breve, sembrerebbe che le Amministrazioni abbiano scelto di ampliare l'offerta formativa dell'apprendistato del I livello in modo graduale, potenziando la filiera della formazione professionale di competenza regionale in una prospettiva di

⁴⁴ Il totale degli apprendisti coinvolti in attività formative per l'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore non comprende la quota di giovani coinvolti nelle sperimentazioni ENEL, ENI, Alliance ecc.

medio-lungo termine.

Ulteriori dati resi disponibili dall'Inps consentono di analizzare, per l'anno 2018, i tassi di permanenza degli apprendisti assunti con contratto di I livello nella stessa azienda e con lo stesso contratto a uno e a tre mesi dalla data di assunzione. Considerando le sole Regioni e Province autonome nelle quali risultano apprendisti in formazione⁴⁵, si evince che a distanza di un mese dalla stipula l'88,4% del totale dei contratti ex art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 risulta essere ancora attivo; a livello territoriale, il tasso di permanenza più alto si registra in Lombardia (91,6%), nella Provincia autonoma di Bolzano (89,9%), in Toscana (89,0%) e nel Lazio (89,1%). Rimangono, comunque, alti i livelli negli altri territori, che non scendono al di sotto dell'80% (cfr. tabella 2.13). Lo scenario cambia notevolmente considerando un arco temporale più lungo. A livello nazionale, a distanza di tre mesi dalla stipula del contratto di I livello, tre contratti su cinque risultano essere ancora attivi: il tasso di permanenza, infatti, risulta essere pari al 61,7%, con un decremento del 38,3% rispetto alla data di assunzione. A livello regionale e provinciale, i contratti di apprendistato si dimezzano all'incirca nella Provincia autonoma di Trento (50,6%), Veneto (50,2%) e Umbria (46,7%); poco superiore al 50% il tasso di permanenza in Friuli-Venezia Giulia (55,6%), Liguria (55,9%), Emilia-Romagna (52,7%), Toscana (54,1%) e Calabria (58,0%). Al di sopra del valore del tasso di permanenza a livello nazionale si collocano il Piemonte (64,1%), la Lombardia (67,0%), la Provincia autonoma di Bolzano (63,2%) e il Lazio (67,4%).

Il decremento dei contratti di apprendistato attivi che si registra nel breve lasso temporale di tre mesi è, senza dubbio, significativo. Diverse possono essere le cause che determinano tale decrescita, si segnalano a titolo esemplificativo le dimissioni volontarie, il mancato superamento del periodo di prova (licenziamento), la trasformazione del contratto di apprendistato di I livello in altra forma (ad esempio in contratto di apprendistato professionalizzante o tempo indeterminato), o errori di imputazione nei sistemi informativi. Considerazioni coerenti, tuttavia, possono essere adottate solo attraverso analisi approfondite sulle motivazioni delle cessazioni e una analisi longitudinale sugli apprendisti.

⁴⁵ Considerando il numero complessivo dei rapporti di apprendistato di I livello in tutte le Regioni e Province autonome, il tasso di permanenza a 1 mese è pari all'88,4%, mentre a tre mesi si riduce al 60,4%, cfr. cap. 1, par. 1.4, tabella 1.15.

Tabella 2.13 Assunti con contratto di apprendistato di I livello, tassi di permanenza a 1 e a 3 mesi dall'assunzione e tasso di copertura. V.a. e %. Anno 2018

Regione/ Provincia autonoma	Assunzioni 2018		
	N. medio rapporti di lavoro	di cui attive dopo 1 mese	di cui attive dopo 3 mesi
Piemonte	644	552	419
Lombardia	2.720	2.492	1.822
P.A. Bolzano	2.490	2.236	1.574
P.A. Trento	77	62	38
Veneto	890	746	443
Friuli V.G.	142	116	79
Liguria	195	166	109
Emilia-Romagna	393	331	207
Toscana	209	186	113
Umbria	45	38	21
Marche	126	102	45
Lazio	521	464	351
Calabria	207	185	120
Totale	8.659	7.676	5.341

Regione/Provincia autonoma	Tasso di permanenza (%)		N. apprendisti in form.ne	Tasso di copertura iscritti/occupati (%)		
	a 1 mese	a 3 mesi		su tot rapporti di lavoro	a 1 mese	a 3 mesi
Piemonte	85,7	65,1	248	38,5	44,9	59,2
Lombardia	91,6	67,0	2.186	80,4	87,7	120,0
P.A. Bolzano	89,8	63,2	3.220	129,3	144,0	204,6
P.A. Trento	80,5	49,4	45	58,4	72,6	118,4
Veneto	83,8	49,8	387	43,5	51,9	87,4
Friuli V.G.	81,7	55,6	37	26,1	31,9	46,8
Liguria	85,1	55,9	65	33,3	39,2	59,6
Emilia-Romagna	84,2	52,7	59	15,0	17,8	28,5
Toscana	89,0	54,1	176	84,2	94,6	155,8
Umbria	84,4	46,7	10	22,2	26,3	47,6
Marche	81,0	35,7	15	11,9	14,7	33,3
Lazio	89,1	67,4	108	20,7	23,3	30,8
Calabria	89,4	58,0	15	7,2	8,1	12,5
Totale	88,6	61,7	6.571	75,9	85,6	123,0

*La permanenza è da intendersi nella stessa azienda e con lo stesso contratto dell'assunzione nel mese t+1 e t+3 rispetto al mese t di assunzione.

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

La tabella 2.13 accoglie ulteriori elaborazioni relative al tasso di copertura per l'anno 2018, ovvero il risultato del rapporto tra i giovani con contratto di I livello ed il numero degli apprendisti inseriti nei diversi percorsi formativi.

Il dato generale, sul totale dei rapporti di lavoro, indica che su quattro apprendisti contrattualizzati, tre sono inseriti in attività formative (75,9%); tale rapporto tende a crescere a distanza di uno o tre mesi dalla stipula, in virtù di una contrazione dei contratti attivi e fermo restando il numero di apprendisti in formazione.

Ad un mese dalla stipula del contratto, il rapporto tra apprendisti formati ed occupati è, infatti, pari all'85,7%, e supera la totalità a distanza di tre mesi. A tal proposito è opportuno tenere in considerazione che la modalità di calcolo del tasso di copertura mette in rapporto due tipologie di dati di fonte e natura differenti; il numero medio degli avviamenti con contratto di apprendistato degli archivi amministrativi dell'Inps con il numero degli apprendisti inseriti nelle attività formative

promosse e gestite dalle Regioni e Province autonome, che rapportati tra loro, possono in alcuni casi condurre a risultati singolari.

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.

Nel 2018 i minori iscritti ai percorsi formativi sono pari a 2.976, con un incremento del 53,4% rispetto all'anno precedente, in netta controtendenza al biennio 2016-2017, in cui si è registrata una contrazione del 12,2% (cfr. tabella 2.14). Tale risultato è conseguenza sia dell'aumento del 68,4% degli apprendisti under 18 in esercizio ordinario di apprendistato, che passano da 827 a 1.393 unità, sia dell'incremento del 42,2% dei minorenni coinvolti nel sistema duale, che raggiungono 1.583 unità rispetto alle 1.113 dell'anno precedente. La maggiore partecipazione di apprendisti minorenni ai percorsi di qualifica e di diploma nelle province autonome di Trento e di Bolzano⁴⁶, ha determinato un minore peso della quota relativa al duale, che passa dal 57,4 % nel 2017 al 53,2%.

Nel biennio 2017-2018 incrementi significativi si registrano nelle Province autonome Bolzano e di Trento con una crescita, rispettivamente, del 77,4% e del 50,0%, ed in Lombardia con il 36,4%. Variazioni positive si registrano anche in Veneto, che vede la partecipazione alla formazione di 183 apprendisti minori, ovvero 136 in più rispetto all'anno precedente, e in Emilia-Romagna che passa da 3 a 7 unità. I decrementi si registrano in Piemonte (-72,5%) e, in misura minore, nel Lazio (-8,3%). Non sono presenti nel 2018 apprendisti under 18 in Friuli-Venezia Giulia, Marche, Molise e Puglia.

La distribuzione degli apprendisti minori varia nel triennio considerato. Infatti, se la Lombardia, nel biennio 2016-2017, aveva evidenziato un incremento del suo peso sul totale nazionale, giungendo a rappresentare il 27,9% nel 2016 ed il 49,8% nel 2017 del totale nazionale degli apprendisti minorenni, nell'ultimo anno di osservazione la quota scende al 44,3%. Analoga situazione – seppure con percentuali inferiori – si evidenzia per la regione Lazio, che ha visto aumentare la propria quota di rappresentatività tra il 2016 (0,1%) ed il 2017 (3,1%), per scendere all'1,8% nel 2018.

Contrariamente, la Provincia autonoma di Bolzano, che nel 2017 mostrava una minor rappresentatività (39,5%) rispetto all'anno precedente (64,1%), riacquista un maggior peso nel 2018 raggiungendo il 45,7%.

In merito alla distribuzione degli apprendisti per titolo professionale in esito ai percorsi, nel 2018 la quasi totalità degli apprendisti minori frequentanti i percorsi di qualifica professionale si distribuisce pressoché ugualmente tra la Lombardia (48,7%) e la Provincia autonoma di Bolzano (47,5%); su valori residuali si attestano le altre Amministrazioni (cfr. tabella 2.15).

⁴⁶ Alla sperimentazione del sistema duale hanno aderito tutte le Regioni ad eccezione delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Tabella 2.14 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., comp.% e variaz. % 2017/2018. Anni 2016-2017-2018.

Regioni/ Province autonome	2016				2017				2018				Var. % 2017/ 2018
	Totale		di cui duale		Totale		di cui duale		Totale		di cui duale		
	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%	v.a	comp.%	
Piemonte	70	3,2	22	3,1	51	2,6	21	1,9	14	0,5	14	0,9	-72,5
Lombardia	617	27,9	617	87,8	967	49,8	967	86,9	1.319	44,3	1.319	83,3	36,4
P.a. Bolzano	1.416	64,1	0	-	766	39,5	0	0,0	1.359	45,7	0	0,0	77,4
P.a. Trento	15	0,7	0	-	18	0,9	0	0,0	27	0,9	0	0,0	50,0
Veneto	47	2,1	47	6,7	47	2,4	47	4,2	183	6,1	183	11,6	289,4
F. V. Giulia	6	0,3	5	0,7	5	0,3	5	0,4	0	0,0	0	0,0	-100,0
Liguria	12	0,5	5	0,7	5	0,3	5	0,4	5	0,2	5	0,3	0,0
Emilia-Romagna	2	0,1	2	0,3	3	0,2	0	0,0	7	0,2	0	0,0	133,3
Marche	6	0,3	3	0,4	9	0,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-100
Lazio	2	0,1	2	0,3	60	3,1	60	5,4	55	1,8	55	3,5	-8,3
Molise	-	-	0	-	1	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-100
Puglia*	17	0,8	0	-	8	0,4	8	0,7	0	0,0	0	0,0	-100
Calabria	-	-	-	-	-	-	-	-	7	0,2	7	0,4	-
Totale iscritti	2.210	100,0	703	100,0	1.940	100,0	1.113	100,0	2.976	100	1.583	100,0	53,4

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

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali e provinciali

Tabella 2.15 Minori assunti con contratto di apprendistato di I livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per l'acquisizione del titolo di qualifica o di un diploma professionale. V.a. Anno 2017-2018

Regioni/ Province autonome	Valori assoluti				Composizione %			
	Qualifica prof.		Diploma prof.		Qualifica prof.		Diploma prof.	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Piemonte	35	13	16	1	4,7	1,2	1,3	0,1
Lombardia	416	526	551	793	56,3	48,7	45,8	41,8
P.a. Bolzano	263	513	503	846	35,6	47,5	41,8	44,6
P.a. Trento	4	10	14	17	0,5	0,9	1,2	0,9
Veneto	0	0	47	183	0,0	0,0	3,9	9,6
Friuli Venezia Giulia	3	0	2	0	0,4	0,0	0,2	0,0
Liguria	3	3	2	2	0,4	0,3	0,2	0,1
Emilia-Romagna	3	7	0	0	0,4	0,6	0,0	0,0
Marche	9	0	0	0	1,2	0,0	0,0	0,0
Lazio	0	0	60	55	0,0	0,0	5,0	2,9
Calabria	1	7	0	0	0,1	0,6	0,0	0
Totale iscritti	737	1.079	1.203	1.897	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. Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

L'86,4% degli apprendisti under 18 frequentati i precorsi di diploma professionale si suddividono tra la regione Lombardia e la Provincia autonoma di Bolzano, rispettivamente con quote pari al 41,8% ed al 44,6%. Rilevante è, inoltre, l'incremento registrato dalla regione Veneto nel 2018, che arriva a rappresentare il 9,6% del totale nazionale degli apprendisti minori iscritti al IV anno.

In merito alla distribuzione degli apprendisti minori per annualità formativa, anche per l'anno 2018 si conferma la maggior concentrazione degli apprendisti minori nella III annualità formativa dei percorsi di qualifica professionale, 501 unità pari al 46,4%, mentre il 22% (circa un apprendista su cinque) frequenta il secondo anno e il restante 31,6% (341 unità) è inserito al primo anno (cfr. tabella 2.16). Diversamente dagli andamenti registrati nel 2017, l'incremento dei giovani under 18 assunti con un contratto per la qualifica ed il diploma professionale, si riflette non solo sugli iscritti al IV anno del percorso, la cui quota sul totale sale al 55,5%, ma anche su quelli delle altre annualità del percorso triennale⁴⁷, che incrementano le loro quote, raggiungendo i valori sopra indicati.

Dall'analisi dei dati, sembra avvisarsi una maggiore predisposizione/tendenza ad assumere gli under 18 già a partire dal primo anno del percorso e non solo nella fase finale dell'intero percorso, ovvero quando gli apprendisti hanno già raggiunto un buon livello di preparazione e sono più maturi per entrare nel mercato.

Il tasso di completamento dei percorsi triennali è pari – nei territori in cui è disponibile il dato – al 93,8%. Significativi livelli di performance si registrano nella maggioranza delle Amministrazioni, dove tutti gli apprendisti hanno concluso il percorso e nella Provincia di Bolzano, dove la quasi totalità degli apprendisti iscritti, sia ai percorsi di qualifica che di diploma, ha portato a termine le attività previste per ciascuna annualità.

⁴⁷ Cfr. Inapp, L'Apprendistato tra continuità ed innovazione - XVIII Rapporto di monitoraggio, Roma, 2019.

Tabella 2.16 Distribuzione per annualità di formazione degli apprendisti minori assunti con contratto di I livello. Valori assoluti. Anno 2018

Regioni/ Province autonome	Qualifica professionale				Diploma professionale		Complessivo
	I anno	II anno	III anno	Tot	IV anno	Tot	
Valori assoluti							
Piemonte	1	9	3	13	1	1	14
Lombardia	28	51	447	526	793	793	1.319
P.a. Bolzano**	302	165	46	513	1	846	1.359
P.a. Trento	1	4	5	10	17	17	27
Veneto	0	0	0	0	183	183	183
Liguria	2	1	0	3	2	2	5
Emilia-Romagna	0	7	0	7	0	0	7
Lazio	0	0	0	0	55	55	55
Calabria	7	0	0	7	0	0	7
Totale iscritti	341	237	501	1.079	1.052	1.897	2.976
Comp.ne % tot iscritti	31,6	22,0	46,4	100,0	55,5	100,0	

Valori assoluti							
Piemonte	1	8	3	12	1	1	13
Lombardia	27	46	406	479	759	759	1.238
P.a. Bolzano**	258	156	42	456	1	752	1.208
P.a. Trento	0	2	4	6	15	15	21
Veneto	0	0	0	0	180	180	180
Liguria	2	1	0	3	2	2	5
Lazio	0	0	0	0	54	54	0
Calabria	7	0	0	7	0	0	7
Totale "terminati"	295	213	455	963	1.012	1.012	2.726

Valori %							
Piemonte	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lombardia	-	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
P.a. Bolzano**	85,4	94,5	91,3	88,9	100,0	88,9	88,9
P.a. Trento	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Veneto	-	-	-	-	100,0	100,0	100,0
Liguria	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
Lazio	-	-	-	-	100,0	100,0	100,0
Calabria	100,0	-	-	100,00	-	-	-
Totale Tasso compl.to	87,0	93,0	99,1	93,8	100,0	94,9	94,5

(*) Nella P.a. di Bolzano e nelle Regioni che hanno attuato l'apprendistato di I livello nell'ambito 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 405, II anno 323, III anno 117, IV anno 1; mentre il numero degli apprendisti che hanno concluso il percorso è suddiviso in: I anno 334, II anno 302, III anno 115 e IV anno 1.

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

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

Tra il 2017 e il 2018, il numero di apprendisti con contratto di terzo livello inseriti nei percorsi formativi programmati dalle Regioni e Province autonome passa da 546 a 605⁴⁸ (+59 unità), con

⁴⁸ Rappresentano il 63% degli occupati in apprendistato di III livello (numero medio dei rapporti di lavoro-cfr. dato Inps, capitolo 1). Questo tasso, cosiddetto di copertura (rapporto tra apprendisti in formazione e apprendisti occupati) è aumentato rispetto a

un incremento del 10,8%, dovuto principalmente all'aumento in Piemonte del 61,4% (+172 unità), a fronte di un decremento pari al 100% (-64 unità) nel Lazio, al 28,7% (-39 unità) in Lombardia e al 33,3% (-8 unità) in Toscana (cfr. tabella 2.17). Negli altri territori, il numero degli apprendisti coinvolti nelle attività formative loro dedicate mostra variazioni marginali. Questa crescita della partecipazione alla formazione si pone in controtendenza rispetto al biennio 2016-2017, in cui si è registrata una sensibile flessione del 22% (-154 unità), connessa alla fase di transizione dalla vecchia alla nuova normativa sull'apprendistato, che ha rallentato l'avvio dei nuovi percorsi. Nel triennio in esame, a differenza degli altri territori, il Piemonte mostra un significativo trend di crescita, quasi raddoppiando il numero di apprendisti inseriti nei percorsi formativi.

Tabella 2.17 Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a. Valori assoluti, composizione % e variazione %. Anni 2016, 2017 e 2018

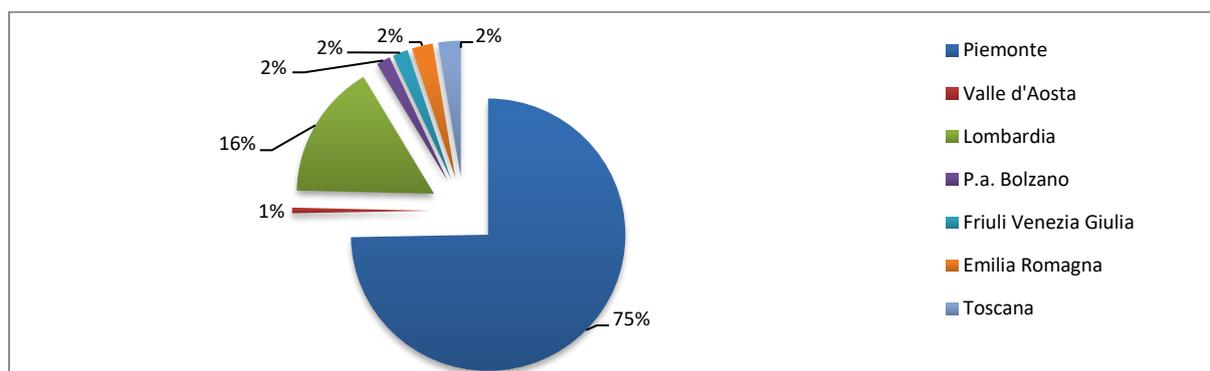
Regioni/Province autonome	Valori assoluti			Composizione %			Variazione % 2016-2017	Variazione % 2017-2018
	2016	2017	2018	2016	2017	2018		
Piemonte	247	280	452	35,3	51,3	74,7	13,4	61,4
Valle d'Aosta	0	3	4	0,0	0,5	0,7	-	33,3
Lombardia	225	136	97	32,1	24,9	16,0	-39,6	-28,7
P.a. Bolzano	15	9	10	2,1	1,6	1,7	-40,0	11,1
Friuli-Venezia Giulia	4	13	11	0,6	2,4	1,8	225,0	-15,4
Liguria	1	0	0	0,1	0,0	0,0	-100,0	-
Emilia-Romagna	48	15	15	6,9	2,7	2,5	-68,8	0,0
Toscana	144	24	16	20,6	4,4	2,6	-83,3	-33,3
Marche	9	0	0	1,3	0,0	0,0	-100,0	-
Lazio	0	64	0	0,0	11,7	0,0	-	-100,0
Puglia	7	0	0	1,0	0,0	0,0	-100,0	-
Sardegna	0	2	0	0,0	0,5	0,0	-	-100,0
Totale	700	546	605	100,0	100,0	100,0	-22,0	10,8

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

Nel 2018, la distribuzione territoriale degli apprendisti in formazione continua ad evidenziare la loro presenza prevalentemente nel Nord (cfr. figura 2.9), in particolare in Piemonte, dove si concentra il 74,7% (452 unità) del totale, una quota peraltro notevolmente superiore a quella registrata nel 2017, pari al 51,3% (280 unità). Segue a notevole distanza la Lombardia, con un peso sul totale del 16% (97 unità), inferiore di circa 9 punti alla quota registrata nel 2017, pari al 24,9% (136 unità). Dunque, in queste due Regioni è presente la quasi totalità (il 91%) degli apprendisti in formazione e il resto si distribuisce tra cinque territori.

quello rilevato nel 2017 (pari al 55,6%) a fronte di un incremento del 10,8% degli apprendisti di III livello inseriti nei percorsi formativi e di un decremento del 2,3% dei rapporti di lavoro in apprendistato di III livello rispetto al 2016.

Figura 2.9 Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni e Province autonome. Distribuzione territoriale. Valori %. Anno 2018



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

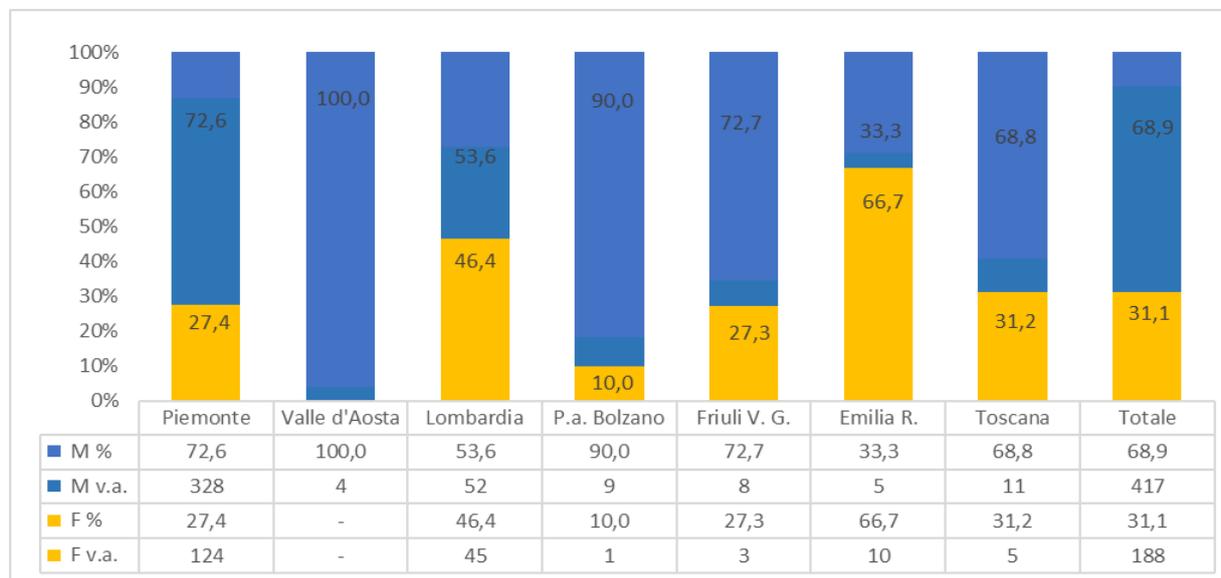
I dati in esame non tengono conto delle attività formative per gli apprendisti di III livello erogate al di fuori delle regolamentazioni regionali. Come è noto, la normativa nazionale sull'apprendistato, sia quella vigente che la precedente, ha inteso favorire l'attivazione dell'apprendistato di terzo livello anche in mancanza delle regolamentazioni regionali. A questo scopo, il D. Lgs. n. 167/2011 stabiliva che, in assenza della disciplina regionale, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca fosse rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca; mentre, in base alla normativa vigente (D.Lgs. n. 185/2016 che modifica l'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015), in mancanza della regolamentazione regionale, si deve fare riferimento alla disciplina di cui al Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015. Pertanto, possono essere attivati sul territorio nazionale dei percorsi di apprendistato di terzo livello che non sono rilevati dalle Regioni⁴⁹.

Tornando alle attività formative dedicate agli apprendisti di terzo livello promosse dalle Regioni e Province autonome e analizzando la distribuzione di genere degli apprendisti che vi partecipano nel 2018 (in tutto 605 unità), si rileva una netta prevalenza della componente maschile, 417 unità pari al 68,9%, rispetto a quella femminile, 188 unità, pari al 31,1% (cfr. figura 2.10). All'incirca le medesime

⁴⁹ Da quanto è emerso da un'indagine della Fondazione CRUI (*Osservatorio della Fondazione CRUI per il dialogo e la cooperazione tra università e imprese*, Report 2016), nelle annualità 2014/15 e 2015/16, le università, per progettare e realizzare percorsi di formazione in apprendistato di III 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 dell'apprendistato di III livello sono stati previsti dalle Regioni, nel 7% dei casi i contributi sono derivati dal Programma Garanzia Giovani, anche attraverso il Programma FxO - Formazione e Innovazione per l'Occupazione, con il supporto tecnico di Anpal Servizi. FxO ha tra le sue finalità quella di incentivare l'adozione dell'apprendistato di III livello 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. I contratti di apprendistato di III livello banditi/attivati nelle università negli a.a. 2014-2015 e 2015-2016 sono stati rispettivamente 420/385 e 263/221. La distribuzione dei 420 contratti banditi per area è la seguente: 312 nel Nord (30 Emilia-Romagna, 14 Friuli-Venezia Giulia, 109 Lombardia, 112 Piemonte, 47 Veneto); 24 nel Centro (2 Abruzzo, 9 Marche, 6 Lazio, 7 Toscana); 84 nel Sud e Isole (3 Calabria, 12 Campania, 2 Molise, 11 Puglia, 7 Sardegna, 49 Sicilia). Il Report evidenzia la bassa diffusione di tali contratti nelle università; i contratti sono prevalentemente stipulati nelle Regioni che prevedono finanziamenti e/o incentivi per la loro attivazione, sono attivati soprattutto con le PMI e per il conseguimento di master di I livello (molto scarsi i contratti per la laurea triennale, magistrale o a ciclo unico); gli apprendisti coprono essenzialmente profili professionali altamente qualificati; le aree disciplinari più interessate dai contratti attivati riguardano le scienze economiche e statistiche, le scienze matematiche e informatiche e l'ingegneria industriale e dell'informazione.

percentuali sono presenti in Toscana (con un totale di 16 apprendisti in formazione, di cui 11 uomini e 5 donne).

Figura 2.10 Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione pubblica programmate dalle Regioni e Province autonome. Distribuzione territoriale per genere. Valori assoluti e %. Anno 2018



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

Rispetto al valore medio (31,1%), si riscontra una quota femminile più bassa, pari a circa il 27%, sia in Friuli-Venezia Giulia, con 3 donne su un totale di 11 partecipanti ai percorsi in apprendistato, sia in Piemonte, pur con valori assoluti notevolmente più alti, ovvero 124 apprendiste su un totale di 452 iscritti. Il differenziale di genere è ancora più accentuato nella P.a. di Bolzano, dove la componente femminile è pari al 10% (1 donna su 10 partecipanti). In Valle d'Aosta, la totalità degli apprendisti in formazione (4 unità) è costituita da uomini. Notevolmente più equilibrato, invece, il rapporto di genere in Lombardia, in cui si registra una maggiore partecipazione delle donne alla formazione in apprendistato, con una quota pari al 46,4% (45 unità su un totale di 97 iscritti), mentre gli uomini ricoprono il restante 53,6% (52 unità). A differenza degli altri territori, l'Emilia-Romagna, con 15 apprendisti inseriti complessivamente nelle attività formative, mostra una preponderanza della componente femminile rispetto a quella maschile, pari rispettivamente al 66,7% (10 unità) e al 33,3% (5 unità).

Per quanto riguarda la distribuzione degli apprendisti in formazione tra i diversi tipi di percorso loro dedicati, previsti dall'art. 45 del D. Lgs. n. 81/2015, nel 2018 i master universitari⁵⁰ presentano il maggior numero di iscritti, pari a 356 (+6,3% rispetto all'anno precedente), con un'incidenza sul totale del 60,4%, pur con quasi 4 punti in meno rispetto all'anno precedente. Seguono a notevole distanza i percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS), che tuttavia quasi raddoppiano il numero

⁵⁰ I master di I livello attraggono un maggior numero di apprendisti rispetto ai master di II livello.

di apprendisti iscritti (da 51 a 112), giungendo ad una quota sul totale pari al 19%, circa 9 punti in più rispetto all'anno precedente. Valori notevolmente più bassi si rilevano nei percorsi finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca (rivolta alla realizzazione di specifici progetti aziendali⁵¹) che coinvolgono in formazione 60 apprendisti, ovvero il 10,3% del totale, con circa due punti in meno rispetto all'anno precedente. La quota residuale si ripartisce tra i percorsi di dottorato, con un peso sul totale del 5,4%, 3 punti in meno rispetto al 2017, e quelli di laurea⁵², con il 4,9%, 1 punto in meno rispetto al 2017 (cfr. tabella 2.18).

Tabella 2.18 Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a., per tipo di percorso. Valori assoluti, composizione % e variazione %. Anni 2016*, 2017 e 2018*****

Tipologia di percorso	Valori assoluti			Composizione %			Variazione %	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016-2017	2017-2018
Master	383	335	356	55,1	64,1	60,4	-12,5	6,3
Diploma ITS	16	51	112	2,3	9,8	19,0	218,8	119,6
Ricerca	11	63	60	1,6	12,1	10,3	472,7	-4,8
Dottorato di ricerca	103	44	32	14,8	8,4	5,4	-57,3	-27,3
Laurea	182	29	29	26,2	5,6	4,9	-84,1	0,0
Totale	695	522	589	100,0	100,0	100,0	-24,9	12,8

* Il totale non comprende 5 unità (dato non disponibile in forma disaggregata per tipo di percorso)

** Il totale non comprende 24 unità (dato non disponibile in forma disaggregata per tipo di percorso)

*** Il totale non comprende 16 unità (dato non disponibile in forma disaggregata per tipo di percorso)

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Come si evince anche dalla figura 2.11, i master si confermano i percorsi in esercizio di apprendistato più attrattivi, con un incremento dei livelli di partecipazione alla formazione nel biennio 2017-2018, che tuttavia non compensa la flessione registrata nel biennio precedente. Tali percorsi, basati sulla collaborazione tra università e aziende, permettono di sviluppare figure altamente professionali e con competenze specialistiche che possono favorire l'innovazione e la competitività aziendale, anche utilizzando modalità di personalizzazione degli apprendimenti in relazione alle esigenze degli apprendisti. Un numero di apprendisti molto più contenuto, ma in continua crescita in entrambi i bienni, si rileva nei percorsi ad alta specializzazione tecnica, che conducono al diploma di tecnico superiore per le relative figure previste dalla legge in specifiche aree tecnologiche⁵³. La maggiore flessibilità di questi percorsi, normalmente progettati per competenze e maggiormente legati alle realtà produttive locali e alla domanda professionale delle imprese, comporta un minor grado di problematicità nella curvatura dei contenuti della formazione

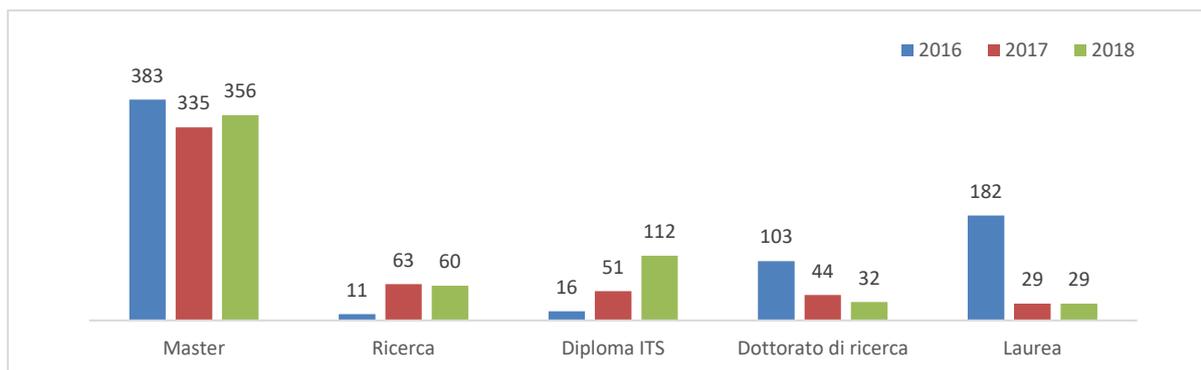
⁵¹ I percorsi per attività di ricerca non sono collegati al conseguimento di un titolo di studio. L'azienda che assume un giovane con questo contratto ha la possibilità, ad esempio, di progettare con l'università un progetto a carattere innovativo (ricerca di tipo industriale o scientifico, sviluppo di una strategia di web marketing, implementazione di una piattaforma di e-commerce, ecc.), in linea con le esigenze aziendali, mediante il supporto di un tutor/referente universitario (assegnato all'apprendista) scelto tra professori o ricercatori esperti nella materia oggetto del progetto.

⁵² Le lauree triennali coinvolgono un maggior numero di apprendisti rispetto alle lauree magistrali.

⁵³ I percorsi ITS devono rientrare nelle figure nazionali e negli ambiti professionali indicati nel Decreto Interministeriale (MIUR e MLPS) del 7 settembre 2011 "Norme generali concernenti i diplomi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento" e attengono alle aree tecnologiche di cui al DPCM del 25 gennaio 2008 "Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori" e nel Decreto Interministeriale 05/02/2013 concernente la revisione degli ambiti di articolazione dell'area "Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo" degli ITS, delle relative figure nazionali di riferimento e dei connessi standard delle competenze tecnico-professionali.

tra corsi ordinari e percorsi in esercizio di apprendistato. I percorsi sono frutto della cooperazione tra fondazioni ITS e aziende e rispondono, analogamente ai master, alle esigenze di competenze funzionali ai nuovi paradigmi produttivi connessi ai processi di digitalizzazione in atto, anche con attenzione alle attitudini e alle motivazioni degli apprendisti, e utilizzano un modello formativo basato su tecniche e tecnologie di apprendimento innovative.

Figura 2.11 Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a., per tipo di percorso. Valori assoluti. Anni 2016, 2017 e 2018



Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

La partecipazione alla formazione nei percorsi di attività di ricerca, molto più bassa rispetto a quella rilevata nei master e ITS, dopo l'aumento registrato nel biennio 2016-2017, rimane pressoché stabile nel biennio successivo. Infine, il numero di apprendisti partecipanti ai percorsi di laurea e di dottorato, con valori ancora più contenuti, si contrae nel primo biennio e in quello successivo rimane invariato nel caso delle lauree, mentre continua a ridursi nei dottorati. Questi andamenti riflettono la complessità organizzativa e della progettazione didattica dei percorsi⁵⁴, i quali sono il risultato di un processo condiviso tra diversi attori (regioni, università, aziende, parti sociali) 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. Ulteriori difficoltà sono rintracciabili nell'esiguità di relazioni sistematiche e funzionali tra mondo delle imprese e sistema dell'istruzione e nelle carenze sul piano informativo e della diffusione delle buone pratiche.

Continuano invece a non essere implementati i percorsi formativi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio dell'AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica) e i percorsi che consentono di assolvere al periodo di praticantato necessario per l'ammissione all'esame di Stato, il cui superamento permette l'abilitazione all'esercizio delle professioni. Per quanto riguarda il contratto di terzo livello finalizzato al praticantato⁵⁵, attivabile da un professionista titolare di uno

⁵⁴ Si consideri, ad esempio, la complessità della progettazione del piano formativo dell'apprendista per quanto riguarda l'allineamento/integrazione tra contenuto formativo curricolare e profili professionali descritti nei CCNL settoriali.

⁵⁵ Con il contratto per il praticantato, possono essere assunti giovani aventi i requisiti previsti dalla legge sull'apprendistato di III livello, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione. Può essere assunto in apprendistato anche il giovane che ha iniziato il periodo di praticantato presso uno studio professionale, nel rispetto della durata minima del contratto.

studio professionale, esso permette di realizzare una formazione adeguata alle esigenze e ai fabbisogni dei professionisti (avvocati, architetti, ecc.) e, al contempo, di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, garantendo loro significative tutele (previdenziali, assicurative ecc.). Tuttavia, il professionista che accoglie il praticante presso il proprio studio continua a preferire il tradizionale praticantato all'alternativa costituita dal contratto di apprendistato di terzo livello, probabilmente perché non conosce o non riesce a cogliere le notevoli opportunità offerte da questo contratto per la crescita della sua attività economica, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale del giovane praticante, beneficiando altresì dei notevoli vantaggi retributivi, contributivi, fiscali e normativi legati a tale tipologia contrattuale.

Nel 2018, se si analizza la distribuzione territoriale degli apprendisti che partecipano alla formazione per tipo di percorso (cfr. tabella 2.19), si rileva che la totalità degli iscritti ai master è presente in Piemonte (356 unità), mentre la maggior parte dei partecipanti ai percorsi di ITS è localizzata in Lombardia (67) e a seguire in Piemonte (37) e in Friuli-Venezia Giulia (8). Poco più della metà degli apprendisti inseriti nei percorsi volti alle attività di ricerca si registra in Piemonte (36) e il resto in Lombardia (15), in Valle d'Aosta (4), in Friuli-Venezia Giulia (3) e in Emilia-Romagna (2). Gli apprendisti iscritti ai percorsi di laurea sono presenti prevalentemente in Lombardia (13) e nella P.a. di Bolzano (10) e, in misura inferiore, in Emilia-Romagna (4) e in Piemonte (2). Infine, più della metà dei partecipanti ai percorsi di dottorato si rileva in Piemonte (21) e a seguire in Emilia-Romagna (9) e in Lombardia (2).

Tra il 2017 e il 2018, il numero di apprendisti partecipanti alle attività formative dei master è aumentato solo in Piemonte (da 212 a 356 unità); nel caso dei percorsi di ITS, tale numero è cresciuto soprattutto in Lombardia (da 20 a 67 unità⁵⁶) e in Piemonte, seppure in misura inferiore (da 22 a 37 unità).

Tabella 2.19 Assunti con contratto di apprendistato di III livello iscritti alle attività di formazione programmate dalle Regioni e Province autonome, per tipo di percorso. Valori assoluti. Anni 2017* e 2018*

Regioni/P.a.	Diploma ITS		Laurea		Master		Dottorato		Ricerca		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Piemonte	22	37	0	2	212	356	21	21	25	36	280	452
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	3	4
Lombardia	20	67	6	13	107	0	2	2	1	15	136	97
P.a. Bolzano	0	0	9	10	0	0	0	0	0	0	9	10
Friuli-Venezia Giulia	9	8	0	0	0	0	0	0	4	3	13	11
Emilia-Romagna	0	0	4	4	0	0	11	9	0	2	15	15
Toscana*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	16
Lazio	0	0	10	0	16	0	8	0	30	0	64	0
Sardegna	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
Totale	51	112	29	29	335	356	44	32	63	60	546	605

* Il dato non è disponibile in forma disaggregata, pertanto il totale per riga non coincide con il totale per colonna.

Il professionista/datore di lavoro deve stipulare un protocollo/accordo con l'ordine professionale di appartenenza se è prevista solo la formazione interna (sul luogo di lavoro) e predisporre il piano formativo individuale dell'apprendista, indicando i contenuti, gli standard formativi e l'articolazione della formazione. In materia di retribuzione e inquadramento contrattuale si applicano le disposizioni del CCNL degli studi professionali vigente al momento dell'assunzione.

⁵⁶ Si consideri che in Lombardia sono particolarmente diffusi i corsi ordinari ITS (che costituiscono il segmento della formazione terziaria professionalizzante) sui quali si innesta l'apprendistato di terzo livello.

Le Regioni Piemonte e Lombardia, dunque, mostrano un'offerta diversificata per i differenti tipi di percorso previsti dal contratto di apprendistato di terzo livello, con particolare riferimento a quelli finalizzati al conseguimento di titoli di studio (ITS, laurea, master, dottorato) e a quelli volti allo svolgimento di attività di ricerca. Tale diversificazione, strettamente legata alla realtà produttiva territoriale, permette di raggiungere i più alti livelli di partecipazione alla formazione da parte degli apprendisti.

In questi territori, i datori di lavoro e i giovani hanno iniziato a cogliere le notevoli opportunità offerte dall'apprendistato di alta formazione e ricerca quale strumento duale fondato sull'integrazione tra formazione e lavoro, ovvero su un sistema stabile di relazioni tra istituzione formativa e impresa, che permette: alle aziende, di soddisfare il loro fabbisogno di figure specializzate da inserire nei processi produttivi, in possesso di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per l'innovazione e la competitività, anche in relazione ai settori economici strategici del territorio, beneficiando peraltro di una notevole riduzione del costo del lavoro; agli apprendisti, di lavorare e svolgere una formazione di alto livello, alternando periodi di apprendimento in aula (presso l'istituzione formativa) e in azienda che portano al conseguimento di un titolo di studio (master o diploma di tecnico superiore ecc.), sviluppando al contempo una professionalità e competenze riconoscibili e spendibili anche all'esterno del contesto specifico di inserimento lavorativo. L'efficacia dei percorsi è strettamente connessa alla coprogettazione della formazione tra l'istituzione formativa (ateneo o fondazione ITS ecc.) e l'impresa, che spesso cooperano anche all'interno delle reti territoriali per l'innovazione, insieme ad altri soggetti pubblici e privati del territorio. Un ulteriore elemento di successo dei percorsi attiene all'utilizzo di modelli formativi caratterizzati da flessibilità organizzativa e didattica, centratura sulle competenze tecnologiche, metodo di apprendimento esperienziale, laboratori per lo sviluppo di competenze legate a Industria/Servizi 4.0, docenza di esperti provenienti dal mondo imprenditoriale, accademico e della ricerca.

Nel 2018, su un totale di 605 apprendisti coinvolti in formazione, poco meno di un terzo ha concluso il percorso formativo; la gran parte di questi, pari a 134 unità (presenti in Piemonte e in Lombardia), ha conseguito un master (nella maggior parte dei casi di primo livello). Giungono a completamento anche i percorsi che coinvolgono gli iscritti agli ITS (28 apprendisti, di cui 20 in Piemonte e 8 in Friuli-Venezia Giulia) e quelli in attività di ricerca in impresa (23 apprendisti di cui 10 in Piemonte, 10 in Lombardia e 3 in Friuli-Venezia Giulia) (cfr. tabella 2.20).

Tabella 2.20 Assunti con contratto di apprendistato di III livello che hanno concluso le attività di formazione programmate dalle Regioni/P.a., per tipo di percorso. Valori assoluti. Anni 2017 e 2018

Regioni/P.a.	Diploma ITS		Laurea		Master		Dottorato		Ricerca		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Piemonte	2	20	0	0	55	64	4	0	0	10	61	94
Lombardia	0	0	1	3	46	70	1	5	3	10	51	83
Friuli-Venezia Giulia	8	8	0	0	0	0	0	0	0	3	8	8
E. Romagna	0	0	0	3	0	0	5	0	0	0	5	3
Sardegna	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
Totale	10	28	1	6	101	134	12	5	3	23	127	188

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

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.

Come dimostrano le esperienze realizzate nell'apprendistato di terzo livello⁵⁷, esso risulta essere uno strumento efficace ed economicamente vantaggioso per acquisire personale giovane su cui innestare percorsi di sviluppo, spesso in ruoli e con competenze di difficile reperibilità, in una prospettiva di investimento sul capitale umano di medio-lungo periodo. La coprogettazione dei percorsi consente di implementare profili professionali altamente qualificati che integrano competenze tecniche e scientifiche e *soft skill*, strategiche per gestire i cambiamenti in atto nel mercato, in particolare quelli legati ai processi di digitalizzazione. L'apprendista, nel percorso di studio, formazione e lavoro che lo conduce al conseguimento del titolo di studio, acquisisce una professionalità utile all'azienda e al contempo rafforza le capacità a carattere trasversale (autonomia, adattamento al contesto lavorativo, apprendimento continuo, comunicazione, lavoro in gruppo, *problem solving*, *leadership* ecc.), indispensabili per assumere atteggiamenti positivi e affrontare efficacemente i problemi posti dalla vita professionale e da un mondo del lavoro sempre più complesso e in continua evoluzione. L'inserimento stabile in azienda è più consolidato laddove le imprese sono dinamiche, in forte sviluppo e hanno bisogno di risorse tecniche formate. In relazione a questi aspetti, la scelta del contratto di apprendistato di terzo livello da parte dei datori di lavoro è determinata principalmente dalle opportunità di crescita aziendale offerte dalla componente formativa di tale strumento contrattuale e secondariamente dal suo vantaggio economico, derivante dagli sgravi fiscali, contributivi, retributivi e incentivi per le assunzioni⁵⁸.

⁵⁷ INAPP, *L'apprendistato formativo: esperienze, modelli territoriali d'intervento e comparazione con i sistemi duali di altri Paesi*, Studio preliminare, INAPP, 2018.

⁵⁸ Tali agevolazioni rendono il contratto ancora più vantaggioso rispetto ad altre forme contrattuali. La normativa nazionale vigente (D. Lgs 81/2015) ha introdotto ulteriori agevolazioni economiche a favore del datore di lavoro, disponendo che per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo e che per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, sia riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art. 45, comma 3). Per le ore di lavoro effettivo spetta una retribuzione conforme alle previsioni dei CCNL o di eventuali accordi interconfederali di riferimento dell'azienda. Per favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro, i benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 47, comma 7). La Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017) ha disposto - per le assunzioni di giovani che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30% delle ore di alternanza) oppure periodi di apprendistato di I livello o di III livello - un esonero contributivo totale nel limite

Dunque, questa tipologia contrattuale, grazie alla sua capacità di ridurre il *mismatch* di competenze tra domanda e offerta, offre: ai giovani la possibilità di crescere professionalmente, conseguendo un titolo di studio, nonché l'opportunità di un più rapido ed inserimento lavorativo⁵⁹; alle aziende di dotarsi di lavoratori competenti e formati con il metodo della coprogettazione attento alle concrete esigenze del sistema produttivo e del giovane; alle istituzioni formative di ampliare l'offerta e aumentare la competitività nel territorio, sviluppando e consolidando relazioni con il tessuto economico e produttivo. Si tratta di un sistema di convenienze che coinvolge tutti i diversi soggetti interessati e in grado di apportare, in un processo virtuoso, sviluppo e innovazione anche nei territori. Tuttavia, l'impiego di questo strumento rimane molto limitato, anche in relazione alle altre due tipologie contrattuali, in particolare quella professionalizzante, che continua ad essere la più utilizzata, probabilmente in una prospettiva di investimento sul capitale umano di breve periodo. L'apprendistato di alta formazione e ricerca è utilizzato maggiormente nei territori che hanno una tradizione nella realizzazione di percorsi duali tramite l'apprendistato o che hanno introdotto da tempo stage e tirocini nei programmi ordinari d'istruzione terziaria, universitaria e post-universitaria. Queste esperienze di apprendimento basato sul lavoro hanno favorito lo sviluppo di forme di cooperazione e rapporti di fiducia e corresponsabilità progettuale ed educativa tra istituzioni formative e imprese a livello locale, determinando quindi un maggiore utilizzo dell'apprendistato di terzo livello duale.

Tuttavia, il contratto di apprendistato di terzo livello, nonostante sia considerato un canale privilegiato di accesso al lavoro per i giovani con alta scolarizzazione, continua a mostrare una modesta diffusione, dovuta a criticità di diversa natura, in parte legate agli iter burocratici e amministrativi, al tipo di percorso, al contesto formativo e aziendale oppure all'ambito temporale e territoriale di applicazione. Si considerino, ad esempio, le difficoltà di programmare percorsi di apprendistato all'interno dei corsi universitari di laurea triennale e magistrale⁶⁰, la rigidità dei piani di studio, nonché le complesse procedure di garanzia della qualità degli apprendistati o di

massimo di circa 3.000 euro su base annua per un periodo massimo di 36 mesi, limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 2018 e a condizione che l'assunzione avvenga con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ed entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio. Si considerino, inoltre, i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, attraverso i quali le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro possono finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti e dei tutor.

⁵⁹ Il sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze acquisite consente la loro spendibilità nel mercato del lavoro o l'accesso ad altre opportunità di apprendimento (in percorsi di istruzione superiori o in programmi di mobilità all'estero).

⁶⁰ L'*Osservatorio della Fondazione CRUI per il dialogo e la cooperazione tra università e imprese*, Report 2016, evidenzia che parte degli Atenei riscontra criticità burocratiche e amministrative (principalmente l'eccessiva lunghezza dell'iter procedurale e la rigidità dei piani di studio), gestionali e relazionali, prevalentemente la difficoltà di collegamento tra mondo universitario e mondo delle imprese, la scarsa sensibilità dei docenti in merito all'importanza dell'apprendistato e conseguentemente il loro scarso interesse a investire tempo in attività a questo correlate, la scarsa consapevolezza degli studenti circa l'apprendistato quale reale opportunità di inserimento stabile nel mondo del lavoro. Da parte delle imprese, le criticità riguardano in prevalenza la dispersione del quadro normativo e la scarsa conoscenza degli incentivi (economici e normativi). Nel Report 2018, si indica lo sviluppo di una chiara percezione da parte delle aziende circa la necessità di usare l'apprendistato di III livello al fine di acquisire profili altamente qualificati e presidiare così i nuovi paradigmi produttivi, anche in relazione ai processi di digitalizzazione in essere. Anche nelle pratiche, l'apprendistato si conferma come un dispositivo efficiente per un più rapido ed efficace inserimento lavorativo degli studenti. Emerge il bisogno di promuovere questo strumento attraverso un feedback diretto da parte delle aziende, raccontando e condividendo le esperienze, e di rafforzare il network universitario in tema di apprendistato di III livello per creare una *community online* che metta a sistema esperienze e buone pratiche.

riconoscimento dei crediti formativi. Oltre alla complessità degli aspetti giuridici, procedurali e tecnici, i fattori critici sono riconducibili anche alla scarsa conoscenza del contratto da parte dei datori di lavoro, degli studenti, delle loro famiglie e dei docenti, 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. Nei territori dove il sistema produttivo è più frammentato e il sistema formativo è meno strutturato o con deboli relazioni con il mondo aziendale, l'utilizzo di questo strumento risulta essere più graduale.

Per promuovere la diffusione di questa tipologia contrattuale potrebbe essere proficuo, anche sulla base delle buone pratiche realizzate nei territori, fare leva su azioni mirate sia a sensibilizzare e orientare i giovani e le loro famiglie sulle opportunità offerte da questo contratto, valorizzando la sua valenza formativa, sia ad informare le imprese e i loro consulenti del lavoro⁶¹, ma anche altri attori del sistema (agenzie del lavoro, centri per l'impiego ecc.) sugli aspetti normativi, contrattualistici e procedurali legati all'attivazione e gestione dei percorsi. Le procedure sono molteplici rispetto ad altre forme contrattuali, considerato che l'impresa ha un ruolo attivo nella formazione degli apprendisti ed è coinvolta insieme all'istituzione formativa in una serie di adempimenti amministrativi quali la redazione del protocollo, del piano formativo individuale e del dossier individuale dell'apprendista, che possono risultare complessi da gestire⁶², soprattutto per le micro e piccole imprese. Esse, infatti, non dispongono di personale da dedicare a questo tipo di pratiche e hanno scarsa familiarità con il linguaggio tipico del mondo della formazione; spesso sono guidate dall'istituto formativo nella gestione dei suddetti adempimenti.

Le università considerano importante implementare l'offerta di percorsi universitari in apprendistato investendo non solo sulla flessibilità dei piani di studio e dell'organizzazione didattica e sul riconoscimento dei crediti formativi acquisiti on the job, ma anche sulle attività extra curricolari, sui programmi di mobilità e sui servizi di orientamento e placement.

Una maggiore diffusione dell'apprendistato di terzo livello in tutti i possibili percorsi – ITS, laurea professionale, triennale, magistrale, magistrale a ciclo unico, master e dottorati di ricerca, AFAM, attività di ricerca, praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche – richiede l'implementazione di un sistema di governance a più livelli, in grado di favorire la partecipazione sistematica dei molteplici attori coinvolti, nonché un maggiore coinvolgimento delle parti sociali, al fine di accelerare il recepimento della nuova normativa nei contratti collettivi in tutti i settori di attività e fornire indicazioni soprattutto sul versante dei profili professionali e del loro aggiornamento, dell'inquadramento e del trattamento economico⁶³.

⁶¹ Per la gestione di aspetti giuridici ed amministrativi, le imprese tendono ad affidarsi ai consulenti del lavoro, che possono influire sulla scelta del contratto anche in senso negativo, considerandolo troppo oneroso sul versante amministrativo.

⁶² In questo contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, a "causa mista", il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione per la prestazione lavorativa erogata, ma anche la formazione necessaria per conseguire le finalità previste dal contratto, sviluppando le competenze stabilite nel piano formativo individuale (parte integrante del contratto) e ottenendo in cambio di questo "investimento formativo" una serie di vantaggi retributivi, contributivi e fiscali.

⁶³ Le parti sociali, tramite i contratti collettivi di lavoro e/o gli accordi interconfederali, disciplinano, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, diversi aspetti del rapporto di lavoro in apprendistato: periodo di prova; inquadramento e retribuzione (fermo restando

Certamente il passaggio dall'implementazione dei quadri regolativi all'attuazione dei percorsi e al consolidamento delle innovazioni introdotte avviene con tempi e modalità differenti, sui quali incidono diversi fattori: la strutturata governance multilivello; la capacità di attrarre giovani e imprese attraverso specifiche azioni di orientamento e informazione; la qualità della formazione, in termini di didattica per competenze, flessibilità, personalizzazione, contestualizzazione, utilizzo delle nuove tecnologie digitali, sistema di monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti ai fini del miglioramento continuo, valutazione e certificazione delle competenze; la capacità di presidiare le trasformazioni dei sistemi produttivi richieste dai processi di innovazione (digitalizzazione) in atto, tramite l'aggiornamento continuo e lo sviluppo dei profili professionali di riferimento, altamente qualificati.

È pur vero che, nonostante il rafforzamento del quadro normativo, i protocolli, gli accordi e le sperimentazioni, la tipologia di apprendistato di alta formazione e ricerca 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 (Germania, Austria ecc.) per favorire l'occupazione dei giovani.

2.5 Le risorse per la formazione in apprendistato

Per l'annualità 2018, l'analisi del finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato evidenzia un impegno⁶⁴ di risorse, da parte delle Amministrazioni regionali/provinciali, pari ad oltre 112 milioni di euro (cfr. tabella 2.21), con un incremento pari al 39,4%, rispetto all'anno precedente.

Tabella 2.21 Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato. Valori assoluti e variazioni %. Anni 2017 - 2018

Ripartizione geografica	Valori assoluti		Variazione % su anno precedente
	2017	2018	2018
Nord	64.439.268,88	87.128.582,86	35,2
<i>Nord-Ovest</i>	15.570.879,19	34.660.315,47	122,6
<i>Nord-Est</i>	48.868.389,69	52.468.267,39	7,4
Centro	9.654.191,32	20.287.996,89	110,1
Mezzogiorno	6.473.150,00	4.907.400,00	-24,2
Italia	80.566.610,20	112.323.979,75	39,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province Autonome

Variazioni positive si osservano nelle aree del Centro e del Nord Italia. In particolare, si rileva un significativo aumento delle risorse impegnate nel Centro Italia, più che raddoppiato nel 2018, in

il divieto di retribuzione a cottimo e il rispetto del principio di inquadramento al massimo di due livelli inferiori rispetto a quello finale o, in alternativa, percentualizzazione della retribuzione in base all'anzianità di servizio); avanzamento di carriera; figura del tutor aziendale/referente aziendale; risultati in termini di formazione formale; possibilità di finanziamento dei percorsi formativi con fondi interprofessionali.

⁶⁴ Si precisa che per il 2018 che le regioni Calabria, Puglia e Sicilia non hanno effettuato alcun impegno. La regione Basilicata inoltre non ha comunicato i dati.

controtendenza rispetto all'anno precedente, in cui si registrava una contrazione degli impegni pari al 72,9%. L'aumento dei volumi è l'effetto dei maggiori impegni assunti soprattutto in Toscana, Umbria e Lazio rispetto al 2017.

Nel Nord, l'incremento è pari al 35,2% ed interessa maggiormente le Regioni del Nord-Ovest (oltre il doppio rispetto al 2017) e in particolare, la regione Lombardia, che per l'anno 2018 ha impegnato risorse pari a circa 13 milioni di euro. Scostamenti positivi si registrano anche in Piemonte (45,2%) e in Liguria (34,5%). Unica eccezione è la regione Valle d'Aosta, che diminuisce l'ammontare del suo volume d'impegno di circa il 64%.

Nelle Regioni del Nord-Est, invece, l'incidenza dell'aumento delle risorse impegnate è minore, pari al 7,4% imputabile principalmente al Friuli-Venezia Giulia, che ha quasi triplicato gli stanziamenti rispetto al 2017, alla Provincia autonoma di Trento (92,2%) e al Veneto (35,1%). Rimangono pressoché invariati gli impegni per la Provincia autonoma di Bolzano (0,2%). Soltanto per la regione Emilia-Romagna si evidenzia uno scostamento negativo (-34,3%).

Nel Mezzogiorno, infine, si osserva una variazione percentuale negativa (-24,2%), contrariamente all'anno precedente in cui si registrava un aumento degli impegni (22%). La riduzione dei volumi è da attribuire soprattutto all'assenza di risorse impegnate nella regione Puglia per il 2018 e dalla contrazione degli impegni nelle regioni Molise (-65%) e Sardegna (-32%).

Nel 2018 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 (69,3%), rimane quasi invariata la quota delle risorse proprie (16%) e diminuisce sensibilmente quella del Programma operativo regionale (POR), passando dal 32,1% del 2017 al 14,7% del 2018 (cfr. tabella 2.22).

Tabella 2.22 Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato. Composizione %. Anni 2017-2018^(a)

Ripartizione geografica	2017			2018		
	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR
Nord	20,3	46,1	33,6	19,9	68,6	11,5
<i>Nord-Ovest</i>	0,4	35,3	64,3	10,4	67,9	21,7
<i>Nord-Est</i>	26,7	49,5	23,8	26,2	69,0	4,8
Centro	0,0	100,0	0,0	0,0	88,8	11,2
Mezzogiorno	0,2	34,9	64,9	12,8	1,6	85,6
Italia	16,3	51,6	32,1	16,0	69,3	14,7

Nel calcolare la quota percentuale per macroarea sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per fonte di finanziamento.

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

Tra le Amministrazioni che nel 2018 hanno stanziato risorse aggiuntive a quelle nazionali abbiamo la Toscana e il Friuli-Venezia Giulia, che hanno fatto ricorso prevalentemente alle risorse POR, con percentuali rispettivamente del 99,5 % e del 58,8%.

Oltre alle Province autonome di Trento e Bolzano (che in virtù di una maggiore capacità finanziaria

derivante dall'autonomia statutaria, utilizzano esclusivamente questa fonte di finanziamento), hanno impegnato risorse proprie anche la Sardegna (100%), la Lombardia (21,6%) e la Liguria (12,5%).

Anche nel 2018 le Amministrazioni regionali/provinciali hanno destinato la maggior parte delle risorse (54,5%) alla formazione per l'apprendistato professionalizzante (cfr. tabella 2.23).

Tabella 2.23 Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato. Composizione %. Anni 2017, 2018^(a)

Ripartizione geografica	2017				2018			
	I Livello	II Livello	III Livello	Az. sistema	I Livello	II Livello	III Livello	Az. sistema
Nord	27,0	68,6	2,5	1,9	31,0	54,1	6,1	8,7
<i>Nord-Ovest</i>	8,1	81,6	9,8	0,6	10,6	56,0	15,3	18,2
<i>Nord-Est</i>	33,1	64,5	0,1	2,3	44,5	52,9	0,1	2,5
Centro	50,3	47,4	0,0	2,3	49,9	45,4	0,0	4,7
Mezzogiorno	0,2	82,1	0,0	17,7	0,0	99,8	0,0	0,2
Italia	27,7	67,1	2,0	3,2	33,1	54,5	4,8	7,6

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macroarea 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.

Tuttavia, rispetto al 2017, gli impegni per questa tipologia di apprendistato si sono ridotti di circa 12 punti percentuali. Aumentano, invece, sia i finanziamenti per l'apprendistato di primo livello⁶⁵, che passano, dal 27,7% del 2017 al 33,1% del 2018, che quelli per le attività di alto apprendistato, con una crescita di circa tre punti percentuali. Si rileva, inoltre, un incremento anche delle risorse dedicate alle azioni di sistema (7,6%).

Le risorse impegnate sull'apprendistato per la qualifica e il diploma sono concentrate in misura maggiore nel Centro Italia (49,9%), soprattutto, nelle Marche (100%), nel Lazio (58,4%) e in Toscana (58%). Per quanto riguarda il terzo livello la quota di risorse è maggiore nel Nord-Ovest (15,3%), ed in particolare in Piemonte (19,7%) e Lombardia (17,3%). Nella stessa area geografica, inoltre, si registra l'incremento più significativo degli impegni per le azioni di sistema (18,2%), principalmente in Lombardia.

Le Regioni del Mezzogiorno, invece, hanno impegnato le risorse quasi esclusivamente per attività di formazione (99,8%).

Complessivamente, nel 2018 le Regioni e le Province Autonome hanno speso circa 81 milioni di euro per attività di formazione legate all'apprendistato, con un rilevante aumento rispetto all'anno precedente pari al 26,2% (cfr. tabella 2.24).

⁶⁵ Le risorse impegnate includono i finanziamenti destinati all'apprendistato di primo livello nell'ambito della sperimentazione del sistema duale.

Tabella 2.24 Risorse spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato e capacità di spesa. Anni 2017-2018

Macroaree	Valori assoluti		Variazione %	Capacità di spesa	
	2017	2018	2018	2017	2018
Nord	53.661.180,56	72.656.649,31	35,4	83,3	83,4
<i>Nord-Ovest</i>	18.722.769,49	28.812.044,93	53,9	120,2	83,1
<i>Nord-Est</i>	34.938.411,07	43.844.604,38	25,5	71,5	83,6
Centro	6.558.548,29	6.247.722,23	-4,7	67,9	30,8
Mezzogiorno	3.730.661,57	1.825.169,13	-51,1	57,6	37,2
Italia	63.950.390,42	80.729.540,67	26,2	79,4	71,9

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

L'incremento delle risorse spese per l'apprendistato interessa esclusivamente le Regioni del Nord Italia (35,4%), mentre nel Mezzogiorno i livelli di spesa si dimezzano rispetto al 2017 (-51,1%). Una flessione della spesa, benché più contenuta, si registra anche nell'area del Centro Italia (-4,7%) (cfr. Allegato statistico).

Nel corso del biennio 2017-2018, la capacità di spesa delle Amministrazioni regionali/provinciali decresce di circa otto punti percentuali e nel 2018 si attesta a livello nazionale al 71,9%. 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.

In particolare, sono le aree del Centro Italia e del Mezzogiorno a registrare la capacità di spesa più bassa, con una percentuale rispettivamente del 30,8% e del 37,2%, mentre nelle Regioni del Nord rimane pressoché invariata la previsione di spesa (circa 83%).

3. Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato

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

Il D.Lgs. n. 81/2015⁶⁶ introduce poche novità per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, che rappresenta la tipologia di apprendistato di gran lunga più utilizzata dalle aziende, finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale tramite la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico-professionali specialistiche. Nel contratto di apprendistato professionalizzante la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (art. 44, comma 3).

Le Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014, adottate dalla Conferenza Stato-Regioni, hanno definito le caratteristiche della formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversale, che le Regioni devono adottare per garantire standard uniformi a livello nazionale. Come precisato nelle Linee Guida del 20 febbraio 2014, l'offerta formativa pubblica diventa obbligatoria soltanto se è disciplinata nell'ambito della regolamentazione regionale e se risulta realmente disponibile⁶⁷ per l'impresa e per l'apprendista. Spetta alle Regioni, ai sensi dell'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica finalizzata allo sviluppo delle competenze di base e trasversali degli apprendisti.

L'attività di monitoraggio delle normative regionali, svolta nel corso del 2019, evidenzia che tutte le Regioni, ad eccezione della Calabria e della Sardegna, si collocano nel nuovo quadro normativo definito dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 e dalle Linee Guida dell'apprendistato professionalizzante

⁶⁶ D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

⁶⁷ Per offerta formativa disponibile si intende un'offerta formativa approvata e finanziata dall'amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.

del 20 febbraio 2014 e hanno definito le norme generali per l'attuazione dell'offerta pubblica di formazione di base e trasversale.

L'esame delle normative regionali, emanate nel corso del 2019, conferma che non vi sono particolari discontinuità in merito alla disciplina dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali rispetto alla disciplina previgente contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'apprendistato).

L'esame dello scenario nazionale evidenzia che, al 31 dicembre 2019, tutte le Regioni, ad eccezione della Calabria e della Sardegna, hanno recepito le disposizioni normative introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015 con riferimento all'apprendistato professionalizzante. Rispetto all'ultima rilevazione, si segnala che l'avanzamento nel processo di recepimento delle nuove disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015 in materia di apprendistato professionalizzante ha riguardato due Regioni del Centro-Nord (Marche e Liguria) che non avevano ancora aggiornato le disposizioni regionali alle novità introdotte dalla normativa nazionale vigente.

In particolare, la Regione Liguria, con la DGR n. 803 del 24 settembre 2019⁶⁸ al fine di recepire le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015, ha approvato la nuova "Disciplina della formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante e le Linee guida sulla programmazione e gestione dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante". L'obiettivo finale del provvedimento è quello di giungere alla costituzione di un nuovo catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica, relativa alle competenze di base e trasversale per tutti gli apprendisti, in grado di coprire l'intero ciclo formativo (pari a 120 ore) nell'ambito di tutti i settori di attività del comparto privato, in sostituzione del precedente catalogo in vigore dal 2013.

Successivamente, la Regione Marche, con D.G.R. n. 1393 del 11 novembre 2019⁶⁹, ha approvato le 'Linee di indirizzo per la definizione dell'offerta formativa pubblica e per il finanziamento della formazione di base e trasversale nell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015' adeguando il proprio ordinamento regionale al nuovo quadro normativo introdotto dal D.Lgs. n. 81/2015. In attuazione della D.G.R. n.1393/2019 la Regione Marche, con DDPF n. 1719 del 15 novembre 2019⁷⁰, ha approvato un avviso pubblico centralizzato per la presentazione di progetti formativi quadro per la formazione di base e trasversale nell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 D.Lgs. n. 81/2015 con un costo finanziario pari ad € 3.604.800.

L'analisi delle regolamentazioni regionali evidenzia che tutte le Regioni, ad eccezione della Regione

⁶⁸ D.G.R. n. 803 del 24 settembre 2019 - Approvazione disciplina formazione in apprendistato professionalizzante e linee guida programmazione e gestione offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali nel contratto di apprendistato professionalizzante-

⁶⁹ D.G.R. n. 1393 del 11 novembre 2019 - Linee di indirizzo per la definizione dell'offerta formativa pubblica e per il finanziamento della formazione di base e trasversale nell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44. del D.Lgs. n. 81/2015. Importo euro 3.604.804,80

⁷⁰ DDPF n. 1719 del 15 novembre 2019 - D.G.R. n. 1393 del 11 novembre 2019- Avviso pubblico centralizzato per la presentazione di progetti formativi quadro per la formazione di base e trasversale nell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 D.Lgs. n. 81/2015.

Sardegna, hanno emanato atti per rendere disponibile un'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali fruibile dai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, che è stata ampliata e finanziata attraverso l'aggiornamento dei Cataloghi regionali.

Si segnala che, nel corso del 2019, sono state 12 le Regioni e Province autonome che hanno emanato atti per l'attivazione dell'offerta formativa pubblica rivolta ai giovani assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante: Abruzzo, Campania, Emilia-Romagna, Liguria, Marche, Piemonte, Puglia, Sicilia, Umbria, P.A. di Trento, Valle D'Aosta e Veneto.

In merito all'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica, l'analisi delle normative regionali emanate nel 2019 conferma una forte omogeneità nei territori regionali della disciplina delle modalità di realizzazione dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Infatti, l'attuale rilevazione, in linea con i precedenti monitoraggi, conferma che tutti i contenuti delle Linee guida per l'apprendistato professionalizzante del 20/02/2014, che avevano l'obiettivo di garantire standard formativi uniformi a livello nazionale, trovano riscontro nei dispositivi normativi adottati da quasi tutte le Regioni italiane in attuazione della nuova normativa nazionale.

Per quanto riguarda le modalità di attuazione dell'offerta formativa pubblica si evidenzia che tutte le Regioni, che hanno adeguato la disciplina regionale a quella definita a livello nazionale, hanno adottato cataloghi regionali dell'offerta formativa che contengono l'elenco delle strutture formative accreditate e la specificazione dei singoli moduli formativi che possono essere offerti. 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. Si segnala che, nello scenario nazionale, sono due le Regioni (Abruzzo e Liguria) che hanno scelto di rendere disponibile l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali attraverso il sistema del 'Catalogo regionale aperto' che consente agli organismi formativi accreditati, che ne abbiano interesse, di presentare istanza per l'inserimento o la cancellazione dallo stesso. A titolo esemplificativo, la Regione Liguria, con la D.G.R. n. 803 del 24 settembre 2019, ha previsto la possibilità per gli organismi di formazione accreditati che ne abbiano interesse di presentare istanza per l'inserimento nel Catalogo regionale 'aperto' dell'offerta formativa o di cancellazione dallo stesso. Il catalogo formativo si presenta come un insieme di corsi di formazione della durata di 40 ore ciascuno finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e trasversali degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Si segnala che la Regione Veneto, con D.G.R. n. 10 del 4 gennaio 2019⁷¹, in linea con quanto previsto dalla D.G.R. n. 1284 del 3 luglio 2012, ha stabilito che il catalogo regionale dell'offerta formativa, accessibile a tutti i datori di lavoro attraverso il portale www.cliclavoroveneto.it, sia suddiviso in tre macrosistemi produttivi: 1)

⁷¹ D.G.R. n. 10 del 4 gennaio 2019- Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Artigianato; 2) Industria; 3) Commercio, Turismo e Servizi, garantendo una copertura territoriale regionale completa.

Per quanto riguarda i destinatari dell'offerta formativa pubblica, quasi tutte le Regioni si attengono ai requisiti previsti dalla normativa vigente (art. 44, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015). Singolare è il caso della Regione Liguria che, con D.G.R. n. 803 del 24 settembre 2019, stabilisce che gli apprendisti stranieri per poter accedere all'offerta formativa pubblica devono essere in possesso di attestati o titoli che certifichino la conoscenza della lingua italiana a un livello non inferiore all'A2 del Quadro comune di riferimento per la conoscenza delle lingue.

Per quanto attiene ai contenuti dell'offerta formativa di base e trasversale la maggior parte delle Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Umbria, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata) ha scelto di sviluppare nei percorsi di formazione di base e trasversali alcune delle nove competenze⁷² previste nelle Linee guida del 20 febbraio 2014. Va segnalato che la Regione Veneto, con D.G.R. n. 10 del 4 gennaio 2019⁷³, ha scelto di investire sulle seguenti 5 competenze chiave previste dalla Raccomandazione del Consiglio europeo del 22/05/2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente: 1) competenza in materia di cittadinanza; 2) competenza multilinguistica; 3) competenza digitale; 4) competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare; 5) competenza imprenditoriale.

Per quanto riguarda la durata dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali resta confermata, nell'attuale rilevazione, la scelta di quasi tutte le Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Liguria, Lombardia, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Abruzzo, Molise, Basilicata Sicilia) di prevedere, in conformità a quanto previsto nelle Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014, un'articolazione delle componenti di formazione pubblica dell'apprendistato professionalizzante, 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. Per i contratti stagionali, la formazione è rapportata alla durata dei singoli rapporti a tempo determinato. Nella Regione Emilia-Romagna, la formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, prevista dal Piano di Intervento 2018, è obbligatoria solo per la prima annualità del contratto, dura 40 ore e si deve svolgere all'esterno dell'azienda presso enti di formazione accreditati. Nella Regione Marche, invece, il percorso formativo rivolto agli apprendisti

⁷² 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.

⁷³ D.G.R. n. 10 del 10 gennaio 2019- Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

deve essere erogato totalmente nell'arco di un anno di apprendistato. Può essere erogato in più annualità, fino ad un massimo di tre, per particolari esigenze dell'apprendista e dell'impresa coinvolta e tenuto conto della durata del contratto.

Con riferimento alle modalità di finanziamento dell'offerta formativa pubblica, la maggior parte delle amministrazioni regionali (Piemonte, Valle D'Aosta, P.A. di Trento, Veneto, Emilia-Romagna, Liguria, Toscana, Abruzzo, Molise) adotta il sistema dei voucher formativi per rimborsare i costi delle attività formative erogate dalle strutture formative accreditate. Il voucher è riconosciuto agli apprendisti per l'accesso all'offerta formativa pubblica ed erogato all'ente formativo accreditato. L'importo del voucher per l'attività di erogazione della formazione relativa alle competenze di base e trasversali e della relativa attestazione delle competenze varia da un minimo di 320 euro (Veneto) ad un massimo di 620 euro (Liguria) per ogni percorso formativo di 40 ore seguito dall'apprendista. Nella Regione Liguria per voucher si intende il buono formativo di partecipazione, riferito al singolo apprendista, che consente l'erogazione del contributo all'Organismo erogatore, alla conclusione positiva del corso e della relativa attestazione di competenze. Il corso, comprensivo dell'attestazione di competenze, è quindi, l'unità elementare di formazione a cui viene riferito il voucher.

Alcune Regioni (Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Abruzzo, Molise) utilizzano 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, Molise) per ogni apprendista. Per quanto riguarda gli incentivi economici alle imprese che assumono apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante si segnala che la Regione Campania, con Decreto Dirigenziale n. 1094 del 12/09/2018⁷⁴, ha approvato un avviso pubblico per il finanziamento di incentivi occupazionali rivolti alle imprese con sede legale od operativa in Campania che assumono o abbiano in corso un contratto di apprendistato professionalizzante e vogliono trasformarlo in definitivo. Con successivo decreto dirigenziale n. 17 del 28 maggio 2019⁷⁵ la Regione Campania ha approvato l'elenco dei progetti ammessi ai finanziamenti regionali di cui al decreto n. 1094 del 12 settembre 2018.

Per la realizzazione della formazione pubblica di base e trasversale vengono promosse e sostenute sia la formazione in presenza, intesa come attività che prevede la didattica frontale tra docente e discente, sia la formazione a distanza (FAD). Si segnala che alcune Regioni (Valle D'Aosta, Umbria, Lombardia, Piemonte, Toscana, Sicilia) già prevedono la possibilità di erogare agli apprendisti la formazione a distanza. Altre Regioni (Emilia-Romagna, P.A. di Trento) hanno stabilito che la formazione pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, debba essere erogata soltanto in presenza e non in modalità e-learning. Singolare è il caso della Regione Veneto che, con la Direttiva per la formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato

⁷⁴ Decreto dirigenziale n. 1094 del 12 settembre 2018 – D.G.R. n. 664/2018 – Potenziamento e promozione della formazione e del lavoro. Approvazione Avviso pubblico per i contratti di apprendistato professionalizzante in Campania.

⁷⁵ Decreto dirigenziale n. 17 del 28 maggio 2019 - Avviso pubblico 'Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato professionalizzante -DD n. 1094 del 12 settembre 2018- Presa d'atto dell'ammissibilità delle istanze pervenute'.

professionalizzante approvata con D.G.R. n. 10 del 4 gennaio 2019, al fine di adeguare le metodologie didattiche al grado di innovazione imposto dalle nuove competenze chiave per l'apprendimento permanente definite nella Raccomandazione europea del 22 maggio 2018, ha deciso di investire sulla didattica per competenze che si avvale di situazioni di apprendimento in cui l'allievo è chiamato a coinvolgersi attivamente svolgendo compiti e risolvendo problemi. Le metodologie didattiche che possono supportare in modo efficace l'acquisizione delle competenze da parte degli apprendisti sono: *Problem based learning (PBL)*, *Case history*, *Project work*, *Role play*, testimonianze, *workshop*/focus group, seminari formativi.

Per quanto riguarda l'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, erogata in modalità "interna" sotto la responsabilità del datore di lavoro, la maggior parte delle Regioni, nel rispetto di quanto previsto nelle Linee Guida per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014, stabilisce alcuni 'standard minimi' per esercitare la funzione di soggetto formativo. A titolo esemplificativo la Regione Liguria con D.G.R. n. 803 del 24 settembre 2019 ha stabilito che l'impresa, che decide di attuare direttamente la formazione dell'apprendista non usufruendo però di finanziamenti pubblici, deve osservare quanto stabilito dalla disciplina regionale dell'apprendistato professionalizzante e produrre una Dichiarazione di capacità formativa. Tale dichiarazione non deve essere inviata né alla Regione né ad ALFA⁷⁶, ma rimanere agli atti dell'impresa stessa. Attraverso tale dichiarazione l'impresa attesta la disponibilità di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi, la disponibilità di risorse umane con competenze adeguate al trasferimento dei contenuti formativi previsti e l'utilizzo di documentazione atta a dimostrare la tracciabilità dell'offerta formativa. La volontà di aderire o meno all'offerta formativa pubblica da parte dell'impresa si evince attraverso la compilazione della Scheda di rilevazione apprendista (SRA) al momento dell'assunzione.

Per quanto riguarda le modalità di registrazione della formazione effettuata in apprendistato si evidenzia che alcune Regioni (Lombardia, Lazio, Umbria, Molise, Sicilia), 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. Nelle Regioni Lazio, Umbria e Molise, Puglia, nelle more dell'implementazione del fascicolo elettronico del lavoratore, la registrazione della formazione deve essere effettuata in un documento⁷⁷ avente i contenuti minimi del libretto formativo del cittadino di cui al DM 30 ottobre 2005. Per quanto riguarda le modalità di verifica e attestazione degli apprendimenti acquisiti va segnalato che la Regione Veneto, con D.G.R. n. 10

⁷⁶ ALFA-Agenzia regionale per il lavoro la formazione e l'accREDITAMENTO

⁷⁷ 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.

del 4 gennaio 2019⁷⁸, ha stabilito che l'attestato dei risultati di apprendimento conseguiti dagli apprendisti all'esito del percorso formativo, debba essere compilato dall'Organismo formativo secondo quanto previsto dalle Linee guida per la validazione di competenze acquisite in contesti non formali e informali, di cui all'allegato A della D.G.R. n. 2895 del 28 dicembre 2012. L'attestato dei risultati di apprendimento prevede che siano indicate, previa verifica, solo le competenze che risultino effettivamente acquisite all'esito dei moduli formativi. Pertanto, le due prove di verifica previste per ogni corso, devono accertare tutte le conoscenze e le abilità indicate nei moduli formativi dei progetti approvati, mentre solo le competenze effettivamente riscontrate come acquisite negli esiti delle verifiche, devono essere indicate nell'attestato dei risultati di apprendimento. Con riferimento alla certificazione delle competenze acquisite attraverso il contratto di apprendistato, soltanto la Regione Lazio ha previsto che la certificazione delle competenze acquisite attraverso il contratto di apprendistato sia attuata con le modalità definite dal D.Lgs. n. 13/2013 sulla base del Repertorio delle professioni di cui all'art. 46, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

La disciplina dell'apprendistato di I livello è contenuta negli artt. 42 (disposizioni generali) e 43 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dalle disposizioni contemplate dal Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015⁷⁹ - "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.

Il comma 2 dell'art. 43 del Decreto legislativo individua i giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni come target di destinatari del contratto di apprendistato di I livello, consentendo loro di conseguire in esercizio di apprendistato cinque tipologie di titoli del sistema d'istruzione e formazione professionale: la qualifica e il diploma professionale del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (D. Lgs. n. 226 del 17 ottobre 2015⁸⁰); il diploma d'istruzione secondaria superiore (D.P.R. n. 87, 88 e 89 del 15 marzo 2010⁸¹); il certificato di specializzazione tecnica superiore - IFTS - (D.P.C.M. n. 71 del 25 gennaio 2008⁸², artt. 9 e 10); e l'anno integrativo per l'acquisizione del diploma del II ciclo (D.Lgs. n. 226 del 17 ottobre 2015, art. 15, e decreto

⁷⁸ D.G.R. n. 10 del 4 gennaio 2019 - Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.lgs. n. 81 del 15-06-2015.

⁷⁹ Il Decreto interministeriale - "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81" - è stato approvato, in sede di Conferenza unificata Stato/Regioni, il 12 ottobre 2015 e pubblicato nel mese di dicembre dello stesso anno.

⁸⁰ Decreto legislativo 226/2005, Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53 (IeFP).

⁸¹ D.P.R. n. 87 del 15 marzo 2010, Regolamento recante norme concernenti il riordino degli istituti professionali ai sensi; D.P.R. n. 88 del 15 marzo 2010, Regolamento recante norme per il riordino degli istituti tecnici; D.P.R. n. 89 del 15 marzo, Regolamento recante revisione dell'assetto ordinamentale, organizzativo e didattico dei licei.

⁸² D.P.C.M. n. 71 del 25 gennaio 2008 Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori in IFTS e ITS.

ministeriale 18 gennaio 2011, n. 4 - Capo III ⁸³). Nel medesimo comma si specifica che la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, che in ogni caso non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso del diploma professionale o del diploma di scuola secondaria superiore (comma 5). È, infatti, il D.I. del 12 ottobre 2015 a indicare la durata massima per ciascun percorso, che viene fissata in: un anno per il diploma professionale di Istruzione e formazione professionale - per i giovani che hanno positivamente completato il percorso triennale di qualifica – e per il certificato di specializzazione tecnica superiore; due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato; tre anni per il diploma di qualifica professionale; quattro anni per il diploma di istruzione e formazione professionale (percorso integrale) e per il diploma di scuola secondaria superiore.

In un'ottica di continuità sulla filiera lunga del sistema di istruzione e formazione professionale, viene prevista, per i giovani che hanno conseguito il titolo di qualifica e diploma professionale del sistema IeFP, la possibilità di prorogare il contratto fino ad un anno per il consolidamento e l'acquisizione di competenze aggiuntive a carattere tecnico-professionali o specialistico, finalizzate anche ad acquisire ulteriori titoli del sistema di istruzione del II ciclo, ovvero il certificato di specializzazione tecnica superiore ed il diploma di maturità all'esito della frequenza dell'anno integrativo (comma 4, art. 43 del D.Lgs n. 81/2015). Si prevede, inoltre, la trasformazione del contratto di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante al termine del conseguimento dei titoli di qualifica o di diploma professionale o del diploma di scuola secondaria superiore, permettendo all'apprendista la possibilità di acquisire anche la qualificazione professionale ai fini contrattuali. Il tal caso, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante non può superare quella individuata dalla contrattazione collettiva (comma 6, art. 43).

Allo scopo di assicurare una regolamentazione ed attuazione omogenea a livello nazionale ed a garanzia di un puntuale presidio del processo di apprendimento all'interno ed all'esterno dell'azienda, sono stati fissati ulteriori standard formativi contenuti nel D.I. del 12 ottobre 2015, di seguito descritti.

Per la gestione dell'attività formativa esterna all'azienda, vengono specificamente individuati i soggetti che provvedono - per i diversi percorsi previsti nell'apprendistato di I livello - all'erogazione della formazione, mentre, per la formazione interna, il legislatore ha voluto accertarsi dell'idoneità formativa dell'impresa prevedendo che debba dimostrare capacità tecniche e professionali individuate in:

- capacità strutturali, spazi adeguati a consentire lo svolgimento della formazione interna ed il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche in caso di studenti con disabilità;

⁸³ Decreto legislativo 226/2005 Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53 (IeFP); Decreto Ministeriale 18 gennaio 2011, n. 4, Adozione delle Linee Guida, di cui all'allegato A dell'Intesa sancita in sede di Conferenza unificata il 16 dicembre 2010, riguardanti la realizzazione di organici raccordi tra i percorsi degli Istituti Professionali e i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale. L'anno integrativo è contemplato tra i percorsi d'istruzione e formazione professionale ed è finalizzato 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.

- capacità tecniche, disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione che può essere reperita anche all'esterno dell'unità produttiva;
- capacità formative, disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti.

Al fine di assicurare una coerente quota di apprendimento all'interno e all'esterno dell'azienda, vengono fissati i limiti massimi di formazione presso l'Istituzione formativa per ciascun percorso previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 81/2015, la cui quota è correlata all'annualità formativa, ovvero maggiormente consistente nei primi anni del percorso in ragione della più giovane età dell'apprendista. Nello specifico, rispetto al monte ore ordinamentale la durata della formazione esterna non può essere superiore: al 60% per la prima e la seconda annualità e al 50% per il terzo e quarto anno, per i percorsi di qualifica di diploma professionale; al 70% per il secondo anno e al 65% per i successivi anni per il diploma di scuola secondaria superiore; al 50% per i percorsi IFTS; e al 65% per l'anno integrativo.

Si prescrive inoltre che, per dare concreto avvio ad un contratto di apprendistato di I livello, il datore di lavoro e l'istituzione formativa - presso la quale il futuro apprendista è iscritto - devono sottoscrivere un Protocollo, nel quale vengano indicati la durata, l'articolazione e i contenuti della formazione, nonché le modalità di individuazione degli apprendisti, ed il Piano formativo Individuale (PFI), quest'ultimo firmato anche dall'apprendista. Il PFI, oltre ai dati anagrafici e ad alcuni aspetti contrattuali, deve riportare i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna all'azienda, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti, nonché eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero.

Per garantire l'efficacia dell'apprendimento e consentire il raccordo dei contenuti formativi ed organizzativi tra l'istituzione formativa e l'impresa, si dispone la presenza del tutor formativo e del tutor aziendale e se ne stabiliscono le funzioni ed i reciproci rapporti. Vengono, inoltre, fissati i criteri generali entro cui deve essere effettuata la valutazione e la certificazione delle competenze. In considerazione dell'onere formativo in capo al datore di lavoro 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 cinque anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, la quasi totalità delle Amministrazioni ha emanato specifiche deliberazioni o ha modificato leggi precedenti al fine di accogliere le nuove disposizioni nazionali. Al 31 dicembre 2019 sono due le Regioni (Molise 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 del sistema duale. La Regione Basilicata

ha adeguato la propria normativa a quella nazionale, ma non ha provveduto a definire una offerta formativa; diversamente, la Valle d'Aosta e l'Umbria, pur non avendo recepito con atto formale le disposizioni dell'art. 43 del D.Lgs. 81/2015, nel disciplinare le attività formative inerenti il sistema duale hanno ricompreso nella disciplina anche i percorsi di qualifica e diploma professionale in esercizio di apprendistato.

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

Le Amministrazioni hanno, quindi, predisposto una offerta formativa destinata ad apprendisti assunti con contratto di I livello, anche nell'ambito del sistema duale – che ha visto una prima fase sperimentale conclusasi nell'a.f. 2018/2019 – in base a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2015. Sebbene negli ultimi anni si registri una presenza di attività corsuali ex art. 43 del D.Lgs. 81/2015 più ampia e diversificata, l'offerta formativa dell'apprendistato di I livello rimane comunque concentrata sui percorsi di qualifica e diploma professionale. L'avvio del progetto sullo sviluppo e il rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e della Formazione professionale (IeFP) e la consistente quota di risorse ad essa dedicata hanno spinto la maggioranza delle Amministrazioni a programmare l'offerta formativa relativa all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 quale *continuum* di un percorso ordinario o in apprendimento duale di IeFP. Quest'ultimo infatti prevede, per i più giovani e per i primi anni, il ricorso all'impresa formativa simulata, con periodo di applicazione pratica non inferiore a 400 ore annue, per proseguire con l'alternanza scuola lavoro 'rafforzata', con periodi di applicazione pratica non inferiore alle 400 ore, e continuare e concludere il percorso formativo con il contratto di apprendistato, in presenza di aziende disponibili ad assumere lo studente.

Diverse sono state le azioni ed iniziative messe in campo dalle Regioni e Province autonome (Piemonte, Lombardia, Veneto, P.a. di Trento, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Lazio e Puglia) per sostenere lo sviluppo ed il consolidamento del contratto di apprendistato. Per rafforzare il sistema di governance sono stati istituiti Tavoli Tecnici, anche a carattere tematico, e/o Cabine di Regia con i diversi soggetti coinvolti a vario titolo nel sistema di apprendistato territoriale (Piemonte, Lombardia e Veneto). Diffuse sono state le azioni di comunicazione, volte a far conoscere le potenzialità professionali e formative di tale tipologia contrattuale, e di supporto tecnico agli operatori e alle aziende attraverso l'elaborazione di Linee Guida, vademecum ed altri strumenti, ricorrendo anche a specifiche azioni di sistema. Alcune Amministrazioni hanno anche previsto forme di incentivazione alle imprese (Province autonome di Trento e Bolzano e la Regione Marche).

Di seguito viene descritto il percorso di regolamentazione ed attuazione dell'apprendistato di I livello realizzato dalle Regioni e Province autonome a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs.

81/2015 fino al mese di dicembre 2019.

La regione Piemonte, nelle more dell'approvazione delle nuove Linee di indirizzo ed in continuità con la sperimentazione precedente, ha voluto garantire, per il periodo 2016-2017, la presenza dell'offerta formativa sia agli apprendisti assunti in base all'art. 3 del D.Lgs. 167/2011 - fino alla scadenza naturale del contratto - sia ai giovani assunti in base all'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 (D.D. n. 346 del 6 giugno 2016). Con D.G.R. n. 26-2946 del 22 febbraio 2016, la Regione ha recepito il nuovo quadro normativo in materia di apprendistato e con successivi provvedimenti ha approvato le specifiche modalità di attuazione.

L'offerta formativa per l'acquisizione di una qualifica o diploma professionale è stata attivata nell'ambito del sistema duale. Con Decreto direttoriale n. 445 del 12 luglio 2016 sono stati approvati l'avviso pubblico e le relative Linee Guida per la realizzazione dei percorsi IeFP in esercizio di apprendistato per l'anno formativo 2016/2017 e con Decreto Direttoriale n. 527 del 19 giugno 2017 è stata garantita continuità ai percorsi per le annualità successive. Successivamente la Giunta piemontese ha fissato gli indirizzi per la programmazione triennale (2017/2020) in materia di offerta formativa dei percorsi di IeFP (D.G.R. n. 16-4166 del 7 novembre 2016), a cui ha fatto seguito l'approvazione dell'Avviso pubblico per la programmazione dell'offerta formativa (D.D. n. 835 del 22 novembre 2016). Con D.D. n. 877 del 3 agosto 2018 l'offerta formativa per i percorsi IeFP, attuata anche in esercizio di apprendistato, è stata riprogrammata per il periodo 2018-2021. A partire dal ciclo formativo 2017/2020, il sistema duale e le relative risorse sono state ripartite tra la Regione Piemonte e la Città metropolitana di Torino, quest'ultima ha infatti emanato uno specifico avviso pubblico (Decreto della Sindaca della Città Metropolitana di Torino n. 455-32063 del 22 novembre 2016) per la definizione dell'offerta formativa per il periodo 2017-2020.

L'Atto di indirizzo per i percorsi di formazione per il conseguimento del Diploma di scuola secondaria superiore in esercizio di apprendistato, per il periodo 2017-2019, è stato approvato con D.G.R. n. 17-4657 del 13 febbraio 2017, rendendo disponibile nel mese successivo una offerta formativa dedicata, attraverso l'Avviso pubblico emanato con Determinazione n. 161 del 6 marzo 2017. Le attività formative sono erogate da 47 autonomie scolastiche e 105 sedi didattiche e sono strutturate in aree territoriali, tipologie di istituti e indirizzi di studio. Al fine di rendere l'offerta formativa più articolata sia a livello territoriale sia in termini di indirizzi di studio, la Regione con D.G.R. n. 32-8559 del 15 marzo 2019 ha dato continuità, per gli anni scolastici 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, all'Atto di indirizzo approvato nel 2017, prevedendo anche un ampliamento delle risorse finanziarie. Successivamente l'Amministrazione, raggruppando le disposizioni precedentemente approvate (D.D. n. 161/2017 e D.G.R. n. 32-8559/2019), ha emanato l'Avviso pubblico per l'individuazione e la gestione dell'offerta formativa per il periodo 2019-2020 (D.D. n. 1125 del 6 agosto 2019), dando continuità ed ampliando le attività formative dedicate all'acquisizione di un diploma di scuola secondaria superiore in esercizio di apprendistato. Nel triennio 2017-2019, la Regione con singoli decreti direttoriali ha approvato le attività oggetto di finanziamento e di

aggiornamento dell'offerta formativa.

La regione Piemonte, inoltre, ha istituito una Cabina di Regia che ha coinvolto i rappresentanti del sistema scolastico e del sistema delle imprese, nonché l'Agencia Piemonte Lavoro ed Anpal Servizi, per favorire la conoscenza tra gli istituti scolastici regionali dei vantaggi connessi al contatto di apprendistato di I livello e facilitare l'incontro tra domanda ed offerta tra il mondo scolastico e quello imprenditoriale. La Regione ha inoltre collaborato con Unioncamere Piemonte, gli Ordini provinciali e la Fondazione nazionale dei consulenti del lavoro. Sono stati organizzati diversi incontri ed è stata elaborata una Guida operativa per le istituzioni scolastiche, finalizzata a supportare le scuole nell'interazione con le imprese, per gli aspetti di co-progettazione e nella gestione degli aspetti organizzativi e didattici. L'Amministrazione sta, inoltre, definendo le Linee guida per i datori di lavoro con lo scopo di fornire indicazioni operative sugli aspetti giuslavoristici del contratto in questione. A tal fine è stato istituito un Tavolo tecnico a cui partecipano, oltre alla Regione, Anpal Servizi, la Direzione regionale Inps Piemonte, la Direzione regionale Inail Piemonte e la Direzione territoriale del lavoro di Torino.

I percorsi attuati nell'ambito dell'apprendistato di I livello nella regione Piemonte si estende anche al sistema di Istruzione e formazione Tecnica Superiore (I.F.T.S.). L'offerta formativa dedicata ai percorsi I.F.T.S in esercizio di apprendistato, è stata definita tuttavia nell'ambito della programmazione ordinaria, il cui Atto di Indirizzo e le relative Linee Guida sono stati approvati con D.G.R. n. 16-3200 del 26 febbraio 2016, mentre con Determinazione n. 200 del 21 marzo 2017 è stato approvato il relativo avviso pubblico. Con successivi atti è stata definita l'offerta formativa per l'anno formativo 2018/2019 (D.D. n. 243 del 27 marzo 2018) e 2019/2020 (D.D. n. 1134 del 8 agosto 2019).

La Regione Valle d'Aosta, con D.G.R. n. 8 del 8 gennaio 2016, ha approvato gli 'Indirizzi e le modalità di attuazione del sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP)', al fine di delineare il quadro delle azioni per l'attuazione del sistema di IeFP, che ricomprende anche la definizione di una offerta duale dedicata all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 43 del D.Lgs. 81/2015). È prevista una attuazione progressiva del nuovo sistema a partire dall'anno scolastico-formativo 2016-2017, fino ad arrivare alla messa a regime nell'arco di un triennio. Al 31 dicembre 2019 non sono stati emanati specifici avvisi pubblici relativi ai percorsi di IeFP in apprendistato; negli atti approvati per la definizione di una offerta formativa nell'ambito della IeFP in modalità duale si fa comunque riferimento a tutti i percorsi previsti nell'ambito del Progetto di cui all'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015 (Provvedimento dirigenziale n. 1153 del 6 marzo 2019, per i percorsi triennali, e Provvedimento dirigenziale n. 3831 del 29 giugno 2019, per i percorsi di IV anno).

A distanza di 6 mesi dall'entrata in vigore D.Lgs. n. 81/2015, la Regione Lombardia ha recepito le nuove disposizioni in materia di apprendistato (D.G.R. n. 4676 del 23 dicembre 2015) ed ha provveduto ad adeguare l'Avviso pubblico (Decreto Dirigenziale n. 11914 del 29 dicembre 2015),

emanato nel mese di maggio 2015 al nuovo quadro normativo, rendendo immediatamente operativa l'offerta formativa pubblica e garantendo una continuità dell'attività formativa dedicata agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale. Nel corso del 2016 l'Amministrazione, con D.G.R. n. 4872 del 29 febbraio 2016, ha ampliato la regolamentazione dei percorsi ex art 43 del D.Lgs. 81/2015 alle attività formative relative all'istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) ed ha emanato, successivamente, il relativo avviso pubblico (D.D. n. 7326 del 26 luglio 2016). Per l'anno scolastico e formativo 2017/2018, l'attuazione dell'apprendistato di I livello è diventata parte integrante della più ampia iniziativa relativa al sistema duale. 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. I servizi sono finanziati attraverso il sistema dote, che prevede la predisposizione di un Piano di Intervento Personalizzato del valore complessivo di € 6.000,00 per anno, che comprende servizi alla formazione e servizi al Lavoro. La formazione esterna all'azienda è strutturata secondo tre modalità operative: formazione in moduli già attivi per percorsi ordinari di IeFP, formazione in moduli dedicati, formazione individuale, certificazione delle competenze. I servizi devono essere erogati per l'annualità di riferimento nel caso di contratti pluriennali. Nel corso del 2018 la Regione ha approvato la nuova 'Programmazione del sistema unitario lombardo di istruzione, formazione e lavoro per l'anno scolastico e formativo 2018/2019' (D.G.R. n. 7765 del 17 gennaio 2018) ed ha emanato il correlato avviso pubblico per la realizzazione di una offerta formativa ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 (D.D. n. 12942 del 12 settembre 2018), per il finanziamento delle relative attività approvate. Con Decreto. n. 18630 del 12 dicembre 2018, l'Amministrazione ha provveduto all'aggiornamento del Piano regionale dei servizi del sistema educativo di istruzione e formazione, relativo all'offerta formativa 2019/2020, e con Delibera n. 1013 del 17 dicembre 2018 ha sostenuto ulteriormente, apportando alcune modifiche ed integrazioni, il Sistema unitario di IeFP e definendone, successivamente, la nuova programmazione (D.G.R. n. 1177 del 28 gennaio 2019). È stato, pertanto, emanato l'avviso pubblico per la definizione dell'offerta formativa dedicata all'apprendistato di I livello per l'a.f. 2019/2020. A partire da quest'ultimo anno formativo, la Dote viene riconosciuta sulla base del criterio del successo formativo, consistente nell'ammissione dell'apprendista all'anno successivo o all'esame finale. In assenza di tale condizione l'importo del finanziamento viene riparametrato in base alla percentuale del monte ore di frequenza realizzate rispetto alla durata annuale complessiva. In caso di interruzione anticipata del contratto di apprendistato e/o di rientro nel percorso ordinario, l'allievo mantiene in capo la Dote apprendistato, in base al principio di "portabilità individuale" del contributo. È stata, inoltre, prevista la possibilità di svolgere parte della formazione presso istituzioni formative all'estero, allo scopo di promuovere le competenze linguistiche, relazionali e professionali in contesti internazionali all'avanguardia.

La Provincia autonoma di Bolzano ha adeguato il proprio quadro regolamentare alle disposizioni del D.Lgs. 81/2015 nel 2016, modificando con legge provinciale n. 7 del 15 aprile 2016 la precedente regolamentazione e dando continuità all'ordinaria e consolidata attività formativa per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale. L'Amministrazione Provinciale è impegnata costantemente nell'aggiornamento degli ordinamenti formativi dell'apprendistato, nonché con i programmi di esame relativi alle diverse professioni. Inoltre, con Decreto Presidente della Provincia n. 14 del 12 aprile 2017, la Provincia ha disciplinato i requisiti e la procedura per l'accesso ai percorsi formativi finalizzati all'acquisizione del diploma di maturità professionale, in esercizio di apprendistato. Il quadro normativo contempla anche l'erogazione di incentivi alle imprese che assumono apprendisti portatori di handicap di importo pari a € 2.000,00 per semestre; se assumono apprendisti in situazione di disagio sociale, in questo caso l'importo del contributo è pari a € 2.000,00 per il primo e secondo semestre e si riduce a € 1.000,00 per i semestri successivi (D.G.P. n. 128 del 16 febbraio 2016 e D.G.P. n. 796 del 7 agosto del 2018). Nel periodo 2015-2018, la Provincia autonoma di Bolzano ha attuato il "Patto per l'apprendistato" finalizzato alla promozione dell'apprendistato di I livello. L'Amministrazione e le parti sociali hanno intrapreso diverse azioni per migliorare l'attrattività di tali percorsi, sia presso le famiglie e i giovani - attraverso iniziative di informazione e sensibilizzazione - sia presso le imprese, individuando azioni per rafforzarne e valorizzarne la responsabilità sociale e favorire quindi l'attivazione di percorsi. Sono, inoltre, stati diffusi strumenti e promosse misure di accompagnamento ai diversi soggetti coinvolti, per consentire agli apprendisti che desiderano proseguire il percorso di studi l'accesso alla formazione superiore.

La Provincia autonoma di Trento, successivamente al recepimento delle disposizioni nazionali in materia di apprendistato di I livello (D.G.P. n. 1398 e D.G.P. n. 1391 del 19 agosto 2016) ed alla sottoscrizione di un Accordo con le parti sociali ai fini della piena attuazione e della promozione dell'apprendistato (19 agosto 2016), nel mese di settembre 2017 ha approvato l'aggiornamento del Programma triennale della formazione professionale (D.G.P. 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 Provincia di Trento ha approvato, con Deliberazione n. 1120 del 29 giugno 2018, l'avviso per la presentazione di proposte progettuali per lo sviluppo, il consolidamento e il potenziamento di modelli innovativi di intervento per la realizzazione dei percorsi in apprendistato duale da parte delle istituzioni scolastiche e formative. I progetti, che si attueranno nel corso dell'anno formativo 2018/2019, prevedono la realizzazione di attività di progettazione e sviluppo qualitativo dell'impianto progettuale ed organizzativo dei percorsi in apprendistato duale, nonché didattiche e approcci metodologici appropriati e innovativi all'apprendimento duale, alla personalizzazione dei percorsi ed alla valutazione degli apprendimenti, con la finalità di consolidare ed innovare l'offerta formativa.

Con Legge provinciale n. 18 del 29 dicembre 2017, sono state previste misure a favore delle

imprese che assumono giovani in apprendistato formativo, le quali possono chiedere una compensazione fiscale fino ad un massimo 2.000 euro all'anno per apprendista, ovvero euro 166,67 per ogni mese di contratto realizzato nell'anno antecedente la domanda. I criteri e le modalità per l'applicazione della legge sono stati approvati con D.G.P. n. 1902 del 12 ottobre 2018. La Provincia ha, inoltre, avviato un monitoraggio qualitativo sui percorsi in apprendistato di I livello coinvolgendo apprendisti, aziende, istituzioni scolastiche, tutor formativi ed aziendali e docenti.

La Regione Veneto ha scelto di dare attuazione all'apprendistato di I livello nell'ambito del sistema duale e con D.G.R. n. 1050 del 29 giugno 2016 ha adeguato la propria normativa al nuovo quadro regolamentare.

L'offerta formativa, rivolta agli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, è stata definita attraverso l'emanazione di diversi avvisi pubblici per le annualità formative 2016/2017 e 2017/2018, distinti per figure professionali di riferimento. Per le annualità successive, l'Amministrazione ha scelto di programmare l'offerta formativa, mantenendola suddivisa per settori professionali, sia su base biennale (a.f. 2019/2020) che pluriennale (2017/2020, 2018/2021, 2019/2022, 2020/2023).

Dal mese di dicembre 2016, gli uffici regionali, con nota protocollo n. 480755 del 7/12/2016, hanno costituito un Tavolo Tecnico composto da Regione, Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (Anpal) Servizi SPA ed esperti rappresentanti le Scuole di Formazione Professionale del Veneto, allo scopo di confrontare e selezionare strumenti condivisi per supportare la gestione di un processo formativo di qualità nelle aziende e presso le Istituzioni formative e per facilitare la compilazione della documentazione amministrativa richiesta dalle disposizioni normative. Con D.G.R. n. 1137 del 19 luglio 2017 è stato attribuito al Tavolo tecnico il ruolo di organismo concertativo attraverso il quale la Regione Veneto valuta e condivide gli strumenti da utilizzare nell'attuazione dell'apprendistato di primo livello. Con il medesimo atto, la Regione ha approvato il documento 'Sperimentazione del sistema duale. Competenze tecnico professionali e compiti operativi. L'applicazione pratica in impresa' (aggiornato con D.G.R. n. 1122 del 31 luglio 2018), prodotto dal Tavolo Tecnico nel primo semestre 2017, quale strumento finalizzato a strutturare il percorso formativo progettato dalla Scuola di Formazione Professionale in coerenza con i processi di lavoro delle aziende. Tale documento accoglie il Manuale operativo e le 'schede di figura' come strumento pratico, che mette in correlazione i risultati di apprendimento - oggetto di valutazione ai fini del rilascio del titolo di qualifica o del diploma professionale - con i compiti operativi che lo studente svolge in azienda durante il periodo di formazione interna, agevolando quindi l'elaborazione dei piani formativi individuali. È, inoltre, in fase di elaborazione un Vademecum per datori di lavoro e operatori che raccoglie concetti base, istruzioni operative, chiarimenti - anche di natura strettamente giuridica - e informazioni utili ai diversi soggetti coinvolti, sia per l'attuazione dei percorsi in apprendistato sia per promuovere e far comprendere la fattibilità e la valenza del contratto di apprendistato di primo livello. A tal fine è stato costituito uno specifico Tavolo tecnico

composto da enti e istituzioni formative, Inps, Inail Ispettorato del lavoro, Veneto lavoro e Anpal Servizi.

La Regione Friuli Venezia Giulia 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). 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 IeFP' (D.G.R. n. 1553 del 22 agosto 2017); con decreto n. 8336/LAVFORU del 6 ottobre 2017 la Regione ha, inoltre, emanato l'avviso pubblico per la definizione dell'offerta formativa per l'apprendistato di I livello nell'ambito del sistema duale. Con D.G.R. n. 1536 del 10 agosto 2018 e D.G.R. n. 1404 del 9 agosto 2019 sono state definite le attività finanziabili nell'ambito della IeFP, rispettivamente per le annualità 2018/2019 e 2019/2020.

La Regione Liguria ha approvato il progetto sperimentale finalizzato all'implementazione del sistema duale, con D.G.R. n. 728 del 29 luglio 2018. In attuazione della deliberazione di Giunta, l'Agenzia per il lavoro, la formazione e l'accreditamento (ALFA) - alla quale l'Amministrazione ha affidato la gestione dell'offerta formativa per l'apprendistato di I livello - ha emanato i relativi avvisi pubblici, volti 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). La Regione ha successivamente realizzato un'attività di monitoraggio sul sistema duale i cui risultati sono stati formalmente approvati con D.G.R. n. 608 del 25 luglio 2018; con il medesimo atto sono state, inoltre, approvate le Linee Guida per la gestione dei percorsi di qualifica e diploma professionale in modalità duale e sono state definite le attività finanziabili per l'annualità 2018/2019. Con D.D. n. 593 del 2 agosto 2018 l'Amministrazione, al fine di garantire un efficace ed efficiente funzionamento del sistema di IeFP, ha adottato nuove disposizioni attuative per la gestione delle correlate attività formative, che stabiliscono le modalità operative per la selezione dei soggetti attuatori, l'accesso al finanziamento e la gestione delle attività formative. I percorsi di IeFP in modalità duale per l'a.f. 2019/2020 sono stati programmati con D.G.R. n. 639 del 19 luglio 2019; la relativa offerta formativa è stata definita con Decreto Direttoriale ALFA n. 1313 del 31 luglio 2019. Nel 2016 l'Amministrazione, con D.G.R. 1202 del 20 dicembre 2016, ha avviato un'azione di sistema volta alla realizzazione di attività di comunicazione e divulgazione, capillare e dettagliata, del contratto di apprendistato di I livello e delle specificità del sistema duale regionale, nonché delle potenzialità formative e professionali per gli apprendisti e le aziende. Con tale azione si è inteso, da un lato, trasmettere ai soggetti interessati una visione positiva delle opportunità offerte dall'apprendistato e dall'alternanza scuola lavoro e, dall'altro, rafforzare nella filiera formativa una cultura di relazioni stabili con il tessuto produttivo regionale.

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), e sono state approvate le modalità di erogazione degli assegni formativi (voucher) (D.G.R. n. 1859 del 9 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). La definizione dell'offerta formativa dei percorsi di qualifica professionale è stata rinnovata per l'anno formativo 2018/2019 con D.G.R. n. 6193 del 2 maggio 2018, e con D.G.R. n. 8279 del 14 maggio 2019 per l'a.f. 2019/2020; mentre quella per i percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale è stata approvata con D.G.R. n. 517 del 16 aprile 2018 per l'a.f. 2018/2019 e con D.G.R. n. 427 del 25 marzo 2019 per l'a.f. 2019/2020. Il catalogo dei percorsi IFTS in esercizio di apprendistato è stato definito, per l'annualità 2018, con l'avviso di cui alla D.G.R. n. 277 del 26 febbraio 2018 ed alla D.G.R. n. 911 del 5 giugno 2019, per l'a.f. 2019/2020. Sono stati, infine, organizzati incontri di presentazione del sistema di apprendistato agli Enti di formazione ed alle scuole, e sono state adottate forme di accompagnamento e supporto informativi e formativo alle imprese ed agli operatori.

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. Nel corso del 2017 la Regione ha sottoscritto e approvato, con differenti delibere di giunta, Intese con i diversi soggetti coinvolti nel processo di attuazione dell'apprendistato formativo: Ufficio scolastico regionale, Parti Sociali, Università, Ordine dei consulenti del Lavoro e Consigli provinciali del territorio. Con D.G.R. n. 895 del 7 agosto 2017 (modificata con D.G.R. n. 1201 del 30 ottobre 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 al coinvolgimento attivo del sistema educativo e del mercato del lavoro per la promozione dell'apprendistato duale (Decreto n. 13250 del 31 ottobre 2017); 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 (Decreto n. 13254 del 31 ottobre 2017). Nell'anno successivo la Regione ha approvato le Linee Guida per la realizzazione dei percorsi di Istruzione e Formazione professionale ed elementi essenziali per l'apertura delle procedure di evidenza pubblica (D.G.R. n. 539 del 21 maggio 2018, modificata da D.G.R. n. 714 del 25 giugno 2018). Successivamente è stato approvato l'Avviso pubblico per la realizzazione dei percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale in esercizio di apprendistato (D.D. n. 15329 del 14 settembre 2018); mentre nel 2019, in attuazione del Decreto n. 732 del 3 giugno 2019, è stato approvato l'avviso pubblico per la promozione del successo formativo degli apprendisti

attraverso intervento volti a favorire il raccordo didattico ed organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa (Decreto n. 11000 del 25 giugno 2019). Al fine di promuovere il contratto di apprendistato di I livello, l'Amministrazione regionale ha organizzato focus group con le Associazioni di categoria e workshop con gli operatori dei Settori regionali responsabili della gestione dei percorsi formativi e dei servizi pubblici per l'impiego, con le istituzioni formative e con le imprese. Inoltre, la Città di Firenze ospita annualmente Fiera Didacta Italia, un appuntamento fieristico sul mondo della scuola e della formazione. L'evento rappresenta una importante occasione per coinvolgere centri di formazione professionale, scuole, imprese e studenti.

La Regione Umbria con D.G.R. n. 85 del 1° febbraio 2016 ha dato avvio alla definizione di una offerta formativa nell'ambito della IeFP in modalità duale e con successivo atto (D.G.R. n. 842 del 25 luglio 2016) ha approvato le relative Linee di indirizzo. Con D.G.R. n. 581 4 giugno 2018 l'Amministrazione ha stabilito di integrare la programmazione ordinaria dei percorsi triennali per il conseguimento della qualifica della IeFP con quella del Sistema duale, emanando quasi contestualmente l'avviso pubblico per la presentazione dell'offerta formativa relativa alla IeFP per l'anno formativo 2018/2019 nelle diverse modalità previste (D.G.R. n. 5778 del 6 giugno 2018). Tale scelta è stata riconfermata, con Deliberazione n. 572 del 6 maggio 2019, anche per l'anno formativo 2019/2020; l'avviso pubblico dell'offerta formativa è stato approvato con Determinazione del Dirigenziale n. 9307 del 20 settembre 2020.

La Regione Marche ha adeguato la propria normativa a quella nazionale nel mese di maggio 2016 (D.G.R. n. 485 del 23 maggio 2016), e 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). Diversi sono gli atti emanati nel corso del 2018 per dare attuazione all'offerta formativa per l'apprendistato di I livello. Con D.G.R. 464 del 9 aprile 2018 la Regione ha approvato le disposizioni per l'autorizzazione di azioni formative dei percorsi IFTS. Nel mese di aprile sono state, invece, approvate le Linee guida per la presentazione di progetti sperimentali per il conseguimento del Diploma professionale in esercizio di apprendistato (D.G.R. n. 658 del 21 maggio 2018), a cui ha fatto seguito la pubblicazione del relativo Avviso pubblico (Decreto Dirigenziale n. 675 del 22 giugno 2018). Al fine di promuovere il ricorso al contratto ex art. 43 del D.Lgs. 81/2015, l'Amministrazione ha approvato l'Avviso Pubblico a sportello per l'erogazione di indennità di partecipazione alle attività formative esterne all'azienda per l'apprendistato di I livello (D.D. n. 1512 del 22 novembre 2018), pari a 5€ ora per allievo, fino ad un massimale di 500€ al mese. La Regione, infine, ha inteso promuovere i percorsi formativi in esercizio di apprendistato per l'acquisizione del Diploma di scuola secondaria superiore; sono state, quindi, approvate le modalità ed i criteri per la presentazione delle proposte progettuali (D.G.R. n. 975 del 5 agosto 2019) e, successivamente, ha approvato il relativo avviso pubblico (D.D. n. 1418 del 10 settembre 2019).

La Regione Lazio ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa con l'Ordine dei Consulenti del lavoro (Consiglio provinciale di Roma) per il rilancio dell'apprendistato di I livello e, nel medesimo anno,

ha recepito le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 con Regolamento regionale n. 7 del 29 marzo 2017, scegliendo di disciplinare i soli percorsi per il diploma professionale nell'ambito del sistema duale. L'Amministrazione ha proceduto annualmente all'emanazione di atti volti all'attuazione del progetto, ancor prima dell'adeguamento della normativa regionale a quella nazionale, approvando le 'Linee Guida per Azione di sperimentazione del Sistema Duale nella Regione Lazio': D.G.R. n. 231 del 10 maggio 2016 per il 2016, e Determinazione Dirigenziale n. GO4937 del 19 aprile 2017, per l'anno successivo, cui hanno fatto seguito i relativi avvisi per la definizione di una offerta formativa dedicata, D.D. G6261 del 1 giugno 2016, per l'annualità 2016, D.D. G4787 del 21 giugno 2017, per il 2017. Per l'anno formativo 2019/2020, con Determinazione n. G08143 del 17 giugno 2019 è stato adottato l'invito a presentare progetti di attuazione dei percorsi di IeFP in modalità duale. Inoltre, per gli anni formativi successivi, il Lazio ha avviato una nuova azione per i percorsi di diploma professionale in esercizio di apprendistato per i giovani NEET iscritti al Programma Garanzia Giovani, approvando la Determinazioni n. G17525 del 21 dicembre 2018, Determinazione n. G08143 del 17 giugno 2019 e Determinazione n. G14272 del 18 ottobre 2019 per l'a.f. 2019/2020. A partire dal 2018, l'Amministrazione ha attuato un'attività di promozione dell'apprendistato di I livello che ha visto coinvolti sia i centri di formazione professionale sia le aziende del tessuto produttivo regionale; sono state realizzate attività formative per progettisti, tutor e personale operativo dei Centri di formazione ed incontri formativi e informativi per i datori di lavoro.

La Regione Abruzzo ha approvato, con D.G.R. n. 867 in data 20 dicembre 2016, le 'Linee Guida per la 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'. Nell'ambito del sistema duale, con Determinazione n. 122/DPG010 del 14 novembre 2018, la Regione ha emanato l'avviso per la definizione di una offerta formativa per la qualifica ed il diploma professionale, prevedendo - tra i criteri della valutazione di merito delle proposte progettuali - una premialità per le iniziative che presentassero una dichiarazione di impegno all'assunzione con contratto di apprendistato di I livello, con punteggio proporzionale al numero di apprendisti da assumere. Con D.G.R. n. 409 del 15 settembre 2019 è stata, infine, adottata la 'Guida operativa del contratto di apprendistato di I e III livello'.

Con D.G.R. n. 522 del 27 settembre 2016, la Regione Campania ha adeguato il proprio quadro normativo a quello nazionale in materia di apprendistato e con successivo atto (D.G.R. n. 664 del 31 ottobre 2017) ha predisposto la programmazione finanziaria per il sostegno e l'implementazione dei contratti di apprendistato. L'avviso pubblico per la costituzione di un catalogo dei percorsi di apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale è stato approvato con Decreto Dirigenziale n. 1337 del 20 dicembre 2019.

In seguito all'avvio del progetto sul sistema duale, la Regione Puglia con D.G.R. n. 864 del 21

ottobre 2016 ha emanato l'avviso pubblico per i percorsi formativi sperimentali per l'acquisizione del Diploma Professionale, contemplando tra le diverse modalità attuative anche il ricorso al contratto di apprendistato di I livello. Successivamente, con Legge regionale n. 26 del 19 giugno 2018, ha recepito le disposizioni nazionali in materia di apprendistato e ha emanato le relative Linee Guida (D.G.R. n. 2433 del 21 dicembre 2018). Nel medesimo anno, al fine di ampliare l'offerta formativa con un contratto ex art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, l'Amministrazione ha emanato un avviso pubblico per azioni formative sperimentali finalizzate all'acquisizione della certificazione IFTS, da attuare anche in esercizio di apprendistato (D.D. n.1346 del 26 novembre 2018). Sono stati organizzati incontri con i Centri di formazione professionale e seminari con le istituzioni formative e scolastiche, i consulenti del lavoro e le imprese.

Nell'ambito della più ampia iniziativa relativa al sistema duale, la Regione Calabria ha emanato l'avviso pubblico per la definizione di una offerta formativa per i percorsi triennali di qualifica professionale, anche in esercizio di apprendistato (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). Successivamente, con Deliberazione n. 401 del 28 agosto 2019⁸⁴, l'Amministrazione ha approvato la Disciplina regionale dei profili formativi dell'apprendistato di I livello (art. 43 D.Lgs. 81/2015).

La Regione Sicilia, in seguito al recepimento delle disposizioni nazionali (D.G.R. 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). L'Amministrazione ha, successivamente, emanato gli avvisi pubblici per «l'individuazione di un catalogo e il sostegno alla realizzazione di una offerta formativa in apprendistato di I livello, per il conseguimento dei titoli di qualifica e diploma professionale e per il Diploma di scuola secondaria superiore»: D.D.G. n. 3622 del 7 agosto 2018 per l'a.f. 2018/2019 e D.D.G. n. 1796 del 9 maggio 2019 per l'a.f. 2019/2020.

3.3 La regolamentazione e l'attuazione dell'apprendistato di III livello

L'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. di terzo livello) è disciplinato dagli artt. 42 (disposizioni generali, comuni alle tre tipologie di apprendistato) e 45 (disposizioni specifiche su destinatari, finalità, agevolazioni, protocollo, limite massimo della formazione esterna, regolamentazione regionale) del D.Lgs. 81/2015, nonché dal Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, che definisce puntualmente gli "standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di I e III livello"⁸⁵, al fine di assicurare un quadro di

⁸⁴ La D.G.R. n. 401 del 28 agosto 2019 ha, di fatto, apportato modifiche alla D.G.R. n. 213 del 13 giugno 2016 Proposta di recepimento del D.Lgs. 81/2015 e del decreto interministeriale sugli Standard formativi dell'apprendistato del 12 ottobre 2015.

⁸⁵ Il D.I. 12 ottobre 2015 ha definito gli aspetti formativi e contrattuali dell'apprendistato di III livello, tra cui: i requisiti del datore

regole omogenee per la regolamentazione e l'attuazione di tali percorsi sul territorio nazionale.

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, che può essere stipulato in tutti i settori di attività pubblici e privati, è rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, all'esito del corso annuale integrativo (art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Tale contratto permette il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori. Nello specifico, i titoli di studio conseguibili sono i seguenti: diploma ITS (Istruzione Tecnica Superiore); laurea professionalizzante; laurea triennale o diploma accademico di I livello; laurea magistrale o diploma accademico di II livello; laurea magistrale a ciclo unico o diploma accademico di specializzazione; master di I e II livello universitario o di AFAM (Alta Formazione Artistica Musicale e Coreutica); dottorato di ricerca o diploma accademico di formazione alla ricerca. Inoltre, il contratto di apprendistato di terzo livello è finalizzato allo svolgimento di attività di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche⁸⁶.

Nel quadro normativo fissato a livello nazionale, le Regioni e Province autonome operano per recepire nei propri sistemi la disciplina dell'apprendistato di III livello, definendo la durata e la regolamentazione della formazione e rendendo operativa l'offerta formativa dedicata, attraverso l'emanazione di avvisi o bandi.

Dall'analisi degli atti di recepimento approvati (cfr. precedenti Rapporti di monitoraggio sull'apprendistato), si rileva una sostanziale omogeneità dei contenuti delle regolamentazioni territoriali dell'apprendistato di III livello, ascrivibile al carattere puntuale ed organico della disciplina nazionale, precedentemente concordata dalle Amministrazioni in sede di Conferenza

di lavoro per poter assumere un apprendista; lo schema di protocollo (all.1) che deve essere stipulato dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa per l'attivazione del contratto; la durata dei contratti, che non può essere inferiore a sei mesi e superiore alla durata ordinamentale del percorso oggetto del contratto (ad es., se volto ad acquisire una laurea magistrale, la durata max del contratto sarà di due anni, se lo studente è al primo anno di corso), mentre la durata max per le *attività di ricerca* è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può superare i 3 anni (con possibilità di proroga del contratto fino ad 1 anno per particolari esigenze legate al progetto) e per il *praticantato* è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato; gli standard formativi di riferimento per ogni tipo di percorso oggetto del contratto, rimandandone la definizione agli specifici ordinamenti legati al titolo di studio che dovrà essere conseguito a conclusione del contratto; i contenuti e le modalità di utilizzo del PFI (schema-all.1a); i limiti della formazione presso l'istituzione formativa in termini percentuali rispetto al monte orario di riferimento dei singoli percorsi; le funzioni del tutor formativo e del tutor aziendale; i criteri generali di riferimento per la validazione, valutazione e certificazione delle competenze e lo schema del dossier individuale (schema-all.2) che attesta le attività svolte e le competenze acquisite dall'apprendista. Gli allegati (parti integranti del D.I.) definiscono in forma di schema gli elementi minimi di protocollo, PFI e dossier e costituiscono strumenti che facilitano l'applicazione del contratto. L'insieme dei suddetti aspetti è utile e necessario a rendere pienamente disponibile l'utilizzo dell'apprendistato di III livello e, inoltre, rappresenta la base comune di tutte le regolamentazioni delle Regioni e Province autonome che disciplinano tale tipologia contrattuale, permettendo una realizzazione omogenea dei percorsi nei territori, a garanzia dell'integrazione tra formazione interna ed esterna all'azienda, e favorendo altresì la diffusione e l'efficacia di tali percorsi.

⁸⁶ La normativa nazionale sulle professioni ordinistiche prevede che per esercitare una professione regolamentata sia necessario aver conseguito l'abilitazione mediante l'esame di Stato ed essere iscritto nell'apposito albo professionale. A tale esame è ammesso chi ha svolto un tirocinio pratico presso un professionista abilitato secondo modalità stabilite dalla legge. I giovani laureati possono assolvere a questo obbligo di legge attraverso il contratto di III livello per il praticantato. Tale contratto trova applicazione se viene regolamentato da un accordo tra la Regione e le parti sociali del territorio di riferimento che collega le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e del D.I. del 12 ottobre 2015 con quelle previste dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali. Solo in alcuni territori sono state stipulate intese interconfederali regionali (tra Regioni, uffici scolastici regionali, alcune confederazioni e istituzioni formative) che disciplinano tale tipologia contrattuale. L'applicazione del contratto è ancora in fase sperimentale, in attesa dell'aggiornamento della regolamentazione del CCNL di riferimento. L'attuazione nei territori è stata sostenuta operativamente anche da specifiche Linee Guida in apprendistato (con modelli di protocollo, di PFI, di contratti e dossier individuali, esempi di applicazione, descrizione dei vantaggi, ecc.), realizzate dalle Regioni in collaborazione con Anpal Servizi.

Stato-Regioni. Infatti, esse accolgono il modello di apprendimento duale del contratto, fondato sull'integrazione strutturale tra formazione in aula e sul luogo di lavoro e sulla valorizzazione del potenziale educativo e formativo del lavoro, considerandolo uno strumento di primaria importanza per lo sviluppo di competenze adeguate alle richieste del sistema economico e sociale, nonché per l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro dei giovani.

Le regolamentazioni territoriali, in linea con le suddette normative nazionali sull'apprendistato, hanno previsto che gli aspetti formativi siano presidiati dall'istituzione formativa in modo prevalente, seppure non esclusivo, affidando a tale soggetto 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 interessato allo sviluppo delle conoscenze e competenze maggiormente focalizzate sulla sua specifica realtà produttiva. È stato, altresì, riconosciuto uno specifico ruolo formativo anche all'impresa, preposta a trasmettere all'apprendista le competenze tecniche e professionali connesse a quelle acquisite nell'istituzione formativa, attraverso il ricorso a forme di collaborazione continua. Ai fini della stipula del contratto di apprendistato - così come stabilito dal D.I. del 12 ottobre 2015, all'art. 3 - il datore di lavoro deve possedere determinate capacità strutturali, tecniche e formative (garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti indicati nell'art. 7 del Decreto). I requisiti richiesti sono gli stessi previsti per l'apprendistato di I livello e già descritti nel par. 3.2.

Sempre ai sensi della disciplina nazionale, le regolamentazioni delle Regioni e Province autonome stabiliscono che l'organizzazione didattica dei percorsi debba essere articolata in periodi di formazione interna e formazione esterna all'impresa, che assumono valore di apprendimento formale ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera b) del D. Lgs n. 13/2013⁸⁷ e si svolgono rispettivamente sul luogo di lavoro e presso l'istituzione formativa. Tali attività formative si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si realizzano sulla base del protocollo⁸⁸. La formazione esterna non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale del percorso legato al titolo che dovrà essere conseguito a conclusione del contratto. La scelta del legislatore di fissare tale limite è finalizzata a garantire un equilibrio, anche in termini di durata, tra l'apprendimento esterno e interno⁸⁹. La formazione interna, a carico del datore di

⁸⁷ D.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13, "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".

⁸⁸ Secondo l'art. 45 comma 2 del D. Lgs 81/2015, il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di III livello deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro (secondo lo schema definito con il D.I. 12 ottobre 2015). Il protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il suddetto D.I. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

⁸⁹ Il D.I. 12 ottobre 2015, all'art. 5, comma 7, stabilisce che in ogni caso il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento in termini di competenze relativi alla qualificazione da conseguire nei percorsi di ITS e dell'alta formazione regionale. Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca e del praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto e la formazione esterna non è obbligatoria (art. 5, comma 11).

lavoro, è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

I percorsi devono essere concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo, ovvero l'accordo che devono sottoscrivere ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato e che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. Il D.I. del 12 ottobre 2015 definisce anche gli standard formativi di ciascun percorso oggetto del contratto, in relazione ai rispettivi ordinamenti⁹⁰. L'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, predispose il piano formativo individuale, che stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi e contiene altresì i seguenti elementi: i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale; ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso; il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista; la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro; i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio. L'avvio del contratto di apprendistato è subordinato alla sottoscrizione del PFI⁹¹ da parte dell'apprendista, del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.

Le regolamentazioni delle Regioni e Province autonome, oltre a recepire puntualmente le suddette disposizioni normative nazionali, accolgono anche quelle riguardanti la funzione tutoriale (tutor aziendale e tutor formativo), stabilendo che sia finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti e a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa. La funzione si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento. Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel PFI, rispettivamente dalla istituzione formativa e dal datore di lavoro, assicurano l'integrazione tra la formazione interna ed esterna⁹², collaborano alla compilazione del dossier individuale⁹³ dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite

⁹⁰ Gli standard formativi dei percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, sono definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti; gli standard formativi dei percorsi di ITS sono definiti in attuazione degli articoli da 6 a 8 del DPCM 25 gennaio 2008 e quelli dei percorsi dell'alta formazione regionale sono definiti nell'ambito degli ordinamenti regionali vigenti. Nel contratto per il praticantato, gli standard sono definiti nel PFI, coerentemente con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

⁹¹ Il PFI può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in azienda.

⁹² Il tutor formativo assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato. Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

⁹³ 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, gli indicatori di trasparenza e le modalità per la valutazione delle competenze acquisite (colloquio tecnico, osservazione *on the job*, prova prestazionale/simulata individuale o di gruppo *project work*, *peer review*).

dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.

Tutte le discipline regionali recepiscono gli schemi base (di protocollo, PFI e dossier individuale) contenuti negli allegati al D.I. del 12 ottobre 2015, necessari per l'attivazione e la gestione del contratto di apprendistato di terzo livello, un processo che si articola fundamentalmente nei seguenti adempimenti amministrativi: la sottoscrizione del protocollo da parte del datore di lavoro e dell'istituzione formativa; la progettazione e redazione del piano formativo individuale a cura dell'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro; la stipula del contratto di lavoro e la comunicazione obbligatoria di assunzione dell'apprendista in capo al datore di lavoro; la compilazione del dossier individuale. Gli schemi possono essere integrati in funzione di specifiche esigenze dell'istituzione formativa e del datore di lavoro volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati e di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva (in particolare il protocollo e il PFI).

Le regolamentazioni regionali, in linea con il D. Lgs. n. 81/2015 e del D.I. 12/10/2015, sono articolate in due parti: una generale, contenente le disposizioni comuni ai diversi percorsi previsti dal contratto di apprendistato di terzo livello (status dell'apprendista, organizzazione didattica dei percorsi formativi, requisiti e responsabilità dei datori di lavoro/selezione apprendisti, stipula del contratto di lavoro, funzioni del tutor aziendale, retribuzione dell'apprendista, responsabilità e funzioni dell'istituzione formativa/informazioni all'apprendista, PFI, funzioni del tutor formativo, monitoraggio e valutazione degli apprendimenti); l'altra riguardante le disposizioni specifiche per ciascun tipo di percorso di apprendistato di terzo livello (finalità del contratto, requisiti dei destinatari, durata del contratto, formazione prevista, istituzioni formative che realizzano l'offerta formativa).

Le discipline regionali hanno introdotto ulteriori elementi di qualificazione dell'offerta formativa, in termini di semplificazione, flessibilità e organicità dei diversi tipi di apprendistato duale, al fine di favorirne un utilizzo sempre maggiore da parte delle imprese del territorio e di definire la disciplina delle ulteriori tipologie di apprendistato duale in coerenza con i nuovi ordinamenti universitari (Piemonte).

Al 31 dicembre 2019, le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 e del D.I. del 12 ottobre 2015 riguardanti l'apprendistato di terzo livello risultano recepite con specifiche deliberazioni da 16 Amministrazioni: Piemonte, Lombardia, Province autonome di Trento e di Bolzano, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Abruzzo, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia. Al fine di dare attuazione alla normativa nazionale e valorizzare questa tipologia contrattuale per renderla più accessibile ai giovani e alle aziende, il processo di regolamentazione dell'offerta formativa è avvenuto nella maggior parte dei casi tramite intese o accordi stipulati dalle Amministrazioni con le istituzioni formative interessate, gli uffici scolastici regionali e le parti

sociali⁹⁴. Nelle Regioni Liguria, Valle d'Aosta, Umbria, Molise, Sardegna, che non hanno ancora proceduto alla regolamentazione, l'attivazione dei percorsi in apprendistato di terzo livello è disciplinata attraverso l'applicazione diretta di quanto disposto dal D.I. del 12 ottobre 2015⁹⁵.

Le Regioni e Province autonome hanno, quindi, attivato una offerta formativa rivolta ad apprendisti assunti con contratto di terzo livello⁹⁶, promuovendo al contempo diverse azioni ed iniziative finalizzate a sostenere lo sviluppo e il consolidamento di questa tipologia di contratto. Nell'intento sia di promuovere la diffusione dell'apprendistato di terzo livello e migliorare le condizioni che determinano il *matching* tra giovani, imprese ed istituzioni formative ai fini dell'assunzione mediante tale contratto, sia di qualificare l'offerta formativa, alcune Amministrazioni hanno attuato un sistema di governance che ha coinvolto i diversi attori interessati a vario titolo al sistema di apprendistato territoriale, anche tramite appositi Tavoli Tecnici e/o Cabine di Regia (Piemonte, Lombardia). Sono state realizzate numerose campagne di informazione e sensibilizzazione - rivolte a giovani, famiglie, docenti, datori di lavoro e altri *stakeholder* del territorio - sulle opportunità offerte dall'apprendistato di terzo livello (formative, di crescita professionale, di innovazione e sviluppo economico). Inoltre, sono stati prodotti e diffusi diversi strumenti di supporto tecnico-operativo (linee guida, vademecum, ecc.) alle istituzioni formative e alle aziende, riguardanti gli aspetti normativi, procedurali e regolamentari funzionali all'utilizzo del contratto di apprendistato di terzo livello, ricorrendo anche a specifiche azioni di sistema (ad esempio, la realizzazione di applicativi informatici per le modalità di presentazione delle richieste di finanziamento o di piattaforme per la formazione a distanza). Alcune Regioni hanno anche previsto forme di incentivazione alle imprese (Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio, Liguria, Abruzzo, Campania).

Di seguito, si analizzano i principali atti emanati dalle Amministrazioni nel corso del 2018-2019 per l'attuazione dell'offerta formativa rivolta ai giovani assunti con il contratto di apprendistato di III livello, nonché le attività promosse per favorire la diffusione di questa tipologia contrattuale nel territorio.

⁹⁴ Alcune Regioni non hanno ancora formalizzato gli accordi/intese con i diversi soggetti interessati alla regolamentazione.

⁹⁵ La normativa nazionale vigente (l'art. 45 del D.Lgs. 81/2015, così come modificato dal D.Lgs. 185/2016) ha inteso favorire l'attivazione dell'apprendistato di III livello anche in assenza delle regolamentazioni regionali, sebbene siano auspicabili. Infatti, tale normativa stabilisce che la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione sia rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. In assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dei percorsi in apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del D.I. 12 ottobre 2015. 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.

⁹⁶ Come emerge dai dati forniti dalle Regioni e Province autonome (cfr. par. 2.4), l'offerta formativa mostra differenti livelli sia di diversificazione dei percorsi resi disponibili rispetto alle finalità previste dal contratto, sia di partecipazione alla formazione. Nel periodo 2016-2018 i percorsi appaiono avviati in 12 territori, Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, P.a. Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Liguria, Marche, Lazio, Puglia e Sardegna. In Piemonte e Lombardia si rileva la più ampia diversificazione dei percorsi offerti e il maggiore numero di apprendisti coinvolti nelle attività formative proposte. Gli apprendisti partecipano prevalentemente ai percorsi di master, in particolare in Piemonte, e ai percorsi di ITS (con una partecipazione molto più contenuta, ma in costante crescita), principalmente in Lombardia. Nel 2018, in Piemonte si concentra circa il 75% del totale degli apprendisti partecipanti alla formazione, con una crescita del 61,4% rispetto al 2017.

Al fine di dare continuità ai percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca nel periodo 2019-2020, la Regione Piemonte, con la DGR. n. 18-6767 del 20 aprile 2018⁹⁷ e con la DGR. n. 40-7972 del 30 novembre 2018⁹⁸, ha integrato le risorse di cui alla DGR 37-3617/2016 (Atto di indirizzo per la programmazione, nel periodo 2016-2018, di percorsi in apprendistato di terzo livello di cui all'art. 45 del D.Lgs. 81/2015). Inoltre, con Determinazione n. 1486 del 17 dicembre 2018⁹⁹ della Direzione regionale Coesione sociale, viene data continuità nel periodo 2019-2020 all'Avviso pubblico approvato con Determinazione n. 537 del 3 agosto 2016 (presentazione delle richieste di contributi con la modalità a sportello, nel periodo 2016-2018, per percorsi in apprendistato di laurea triennale e magistrale, diploma accademico di I e II livello, master di I e II livello universitario e di alta formazione artistica, musicale e coreutica, dottorato di ricerca e diploma accademico di formazione alla ricerca, attività di ricerca) e viene aggiornato il relativo documento tecnico-gestionale. La Determinazione 1057 del 25 luglio 2019¹⁰⁰ approva e finanzia percorsi di dottorati di ricerca di cui al suddetto avviso.

La formazione per il conseguimento del diploma ITS in esercizio di apprendistato è stata realizzata nell'ambito della programmazione di cui alla DGR n. 141-9048 del 16 maggio 2019¹⁰¹ (atto d'indirizzo e dotazione finanziaria della programmazione integrata dell'offerta formativa regionale del Sistema di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore-Piano territoriale pluriennale 2019/2022) e della Determinazione n. 838 del 14 giugno 2019¹⁰², con cui è stato approvato il bando regionale per il finanziamento dei corsi ITS – biennio formativo 2019/2021¹⁰³.

In conformità agli indirizzi della DGR 37-3617/2016¹⁰⁴, la Regione Piemonte opera in un'ottica di sinergia tra i due fondi strutturali e d'investimento europei FSE, FESR, con riferimento alla "Strategia di Specializzazione Intelligente del Piemonte", finanziando tramite bandi ricorrenti

⁹⁷ DGR n. 18 – 6767/2018, "Apprendistato di alta formazione e di ricerca. Integrazione risorse di cui alla DGR n. 37-3617 del 11/07/2016 al fine di dare continuità ai percorsi formativi nel periodo 2019-2020. Spesa prevista Euro 500.000,00 - POR-FSE 2014-2020, Asse 1 - Ob.2".

⁹⁸ DGR n. 40-7972/2018, "Ulteriore integrazione di risorse di cui alla DGR n. 37-3617 del 11/07/2016 "Atto di indirizzo per la programmazione, nel periodo 2016-2018, di percorsi in apprendistato di alta formazione e di ricerca". Spesa prevista euro 1.550.271,00 a valere sul bilancio di previsione finanziario 2018-2020, annualità 2019 e 2020".

⁹⁹ DD 1486/2018, "Apprendistato di alta formazione e di ricerca. Continuità e aggiornamento dell'Avviso pubblico approvato con Determinazione n. 537 del 03/08/2016. Spesa prevista di euro 3.634.321,00 su capitoli vari del Bilancio gestionale 2018-2020, annualità 2019 e 2020. PORFSE 2014-2020, Asse 1 - Ob. 2 e Decreto Ministeriale n. 5 del 19/04/2018".

¹⁰⁰ DD 1057/2019, "Apprendistato di alta formazione e di ricerca di cui all'Avviso pubblico approvato con Determinazione n. 537 del 03/08/2016 e s.m.i. - Approvazione e finanziamento di percorsi dottorato di ricerca. Impegno di spesa euro 48.300,00".

¹⁰¹ DGR 141-9048/2019, "POR FSE 2014-2020. Programmazione integrata dell'offerta formativa regionale del Sistema di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore - Piano territoriale pluriennale 2019/2022. Approvazione Atto d'indirizzo e dotazione finanziaria di 15.548.200,00 euro". Di questa dotazione, euro 11.548.200,00 riguardano il finanziamento dei percorsi ITS bienni formativi 2019/2021, 2020/2022. I percorsi sono realizzabili anche in apprendistato di III livello, in attuazione della disciplina regionale sull'apprendistato, approvata con DGR 26-2946/2016 "Recepimento Intesa e approvazione del documento relativo alla disciplina degli standard formativi e ai criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81". Essa recepisce l'Intesa del 12/02/2016 tra la Regione Piemonte, le Parti sociali più rappresentative a livello regionale, l'Ufficio scolastico regionale e gli Atenei piemontesi.

¹⁰² DD 838/2019, "POR FSE 2014/2020 - Asse III - DGR n. 141-9048 del 16/05/2019. Approvazione del Bando regionale per il finanziamento dei corsi ITS - biennio formativo 2019/2021. Prenotazione della spesa di euro 5.774.100,00".

¹⁰³ Con DD 407/2018, è stato approvato nell'ambito del POR FSE il bando per il finanziamento dei piani di attività ITS a.f. 2018/2019 presentati dalle Fondazioni ITS costituite sul territorio piemontese, inerente anche la realizzazione di percorsi ITS in apprendistato di III livello.

¹⁰⁴ DGR 37-3617/2016, "POR-FSE 2014-2020, Asse 1 - Ob.2 - Approvazione dell'Atto di indirizzo per la programmazione, nel periodo 2016-2018, di percorsi in Apprendistato di alta formazione e di ricerca di cui all'art. 45 del D.Lgs. 81/2015, e individuazione del termine di conclusione del procedimento amministrativo di competenza della Direzione regionale Coesione sociale. Spesa prevista Euro 5.000.000,00".

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. Con il bando "Piattaforma tecnologica Bioeconomia", (Determina 247/2018), sono stati approvati e avviati progetti che hanno tra gli obiettivi prioritari quello di sostenere l'innovazione e incrementare la formazione di nuovi ricercatori industriali nei campi della Bioeconomia, attraverso la sperimentazione di progetti di apprendistato in alta formazione e ricerca.

La Regione Piemonte, negli anni, oltre ad avere adeguato la regolamentazione regionale e gli strumenti di attuazione alle modifiche normative nazionali sull'apprendistato via via introdotte, ha operato per migliorare gli aspetti formativi dei percorsi formativi previsti. In particolare, mediante cospicui investimenti di tipo organizzativo e di governance, ha rafforzato l'efficienza e l'efficacia delle modalità di presentazione delle richieste di finanziamento, tramite applicativi informatici che consentono di accedere all'offerta formativa pubblica, e di erogazione della formazione in apprendistato. Nell'intento di potenziare e consolidare i risultati raggiunti, la Regione ha proseguito nell'azione di supporto ai soggetti a vario titolo coinvolti nel sistema di apprendistato regionale (operatori economici, consulenti del lavoro, istituzioni formative, giovani, famiglie, parti sociali, altri stakeholder). Questo processo di miglioramento continuo è finalizzato a rafforzare l'efficacia dell'apprendistato per contrastare la dispersione scolastica e la disoccupazione giovanile e per rendere le imprese piemontesi più competitive, considerato peraltro che gli apprendisti registrano una significativa crescita nel territorio. Pertanto, con Deliberazione n. 20-7041 del 14/06/2018 ("D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 - Approvazione di un'azione di sistema e di accompagnamento collegata all'attività formativa in apprendistato. Spesa prevista euro 750.000,00"), la Regione ha approvato un'azione di sistema e di accompagnamento collegata all'attività formativa in apprendistato, da svolgersi sull'intero territorio regionale in un arco temporale pluriennale, volta a perseguire i seguenti obiettivi: sostenere l'innovazione e il consolidamento delle politiche e degli interventi afferenti all'apprendistato e la loro integrazione con le politiche e gli interventi di sviluppo territoriale a supporto della competitività del sistema produttivo piemontese, con particolare riferimento alle professionalità coerenti con gli obiettivi del Piano Impresa 4.0 del MISE; favorire il miglioramento della qualità della formazione in apprendistato, in particolare di quella da svolgersi all'interno delle imprese; facilitare il completamento dei percorsi formativi di apprendistato, al fine di limitare i casi di interruzione anticipata dei contratti e il mancato raggiungimento degli obiettivi di apprendimento previsti; rafforzare le capacità di governance, partecipazione e cooperazione dei numerosi attori istituzionali ed operativi interessati dall'apprendistato, in modo tale che ciascuno possa svolgere il proprio ruolo efficacemente in integrazione con gli altri; sostenere l'adozione di più efficaci modelli e strumenti di programmazione, attuazione e valutazione delle politiche e degli interventi¹⁰⁵. In questa prospettiva, la Regione ha realizzato numerose azioni di promozione

¹⁰⁵ Questa azione di sistema, riconducibile nell'ambito delle funzioni di coordinamento e programmazione di competenza della

dell'apprendistato di terzo livello sul territorio, nonché interventi di sostegno tecnico-operativo alle imprese, volti a sostenere la scelta dei percorsi formativi più coerenti con i fabbisogni di innovazione e competitività aziendale.

Nella Regione Valle d'Aosta sono stati attivati percorsi di apprendistato di terzo livello finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca, a seguito degli esiti (Provvedimento Dirigenziale 1302/2018) del secondo bando del 2017 rivolto a imprese industriali per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, processi produttivi e servizi, negli ambiti della *Smart Specialisation Strategy* (S3) regionale. Questo strumento contrattuale offre ai datori di lavoro la possibilità di inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze specialistiche, che possono contribuire all'innovazione e alla crescita della produttività nell'impresa, e ai giovani assunti di specializzarsi ad alti livelli nel settore della ricerca. Inoltre, la Regione ha finanziato interventi di informazione e sensibilizzazione sulle opportunità dell'apprendistato di terzo livello rivolti ai giovani, alle imprese e alle istituzioni formative. Gli interventi realizzati contemplano anche eventi a carattere formativo per i tutor formativi, al fine di sostenere l'adozione di nuove pratiche di coprogettazione dei percorsi in apprendistato.

La Regione Lombardia, con la DGR. n.7348/2017, ha disposto di avviare una manifestazione d'interesse per la rilevazione dei fabbisogni di assunzione di giovani con contratto di apprendistato di terzo livello, alla quale hanno partecipato diversi soggetti formativi (atenei lombardi, accademie belle arti, enti di ricerca), evidenziando la disponibilità da parte delle aziende ad assumere un consistente numero di giovani con tale tipologia contrattuale. Pertanto, rilevata la necessità di sostenere la realizzazione di progetti formativi in apprendistato, la Regione-Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro ha emanato il Decreto n. 10693 del 23 luglio 2018, "Approvazione dell'avviso pubblico per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 D.Lgs. n. 81/2015", riguardante i seguenti percorsi: laurea triennale, magistrale, a ciclo unico; alta formazione artistica, musicale e coreutica; master di I e II livello; dottorato di ricerca; progetti di ricerca. Per tutti i tipi di percorsi, possono essere finanziati i servizi formativi, con i relativi servizi al lavoro e di sistema. L'allegato all'avviso riporta le attività ammissibili al contributo e i rispettivi massimali di ore e di costo, correlate ai: *servizi al lavoro* (*tutoring* e *counselling* orientativo, *scouting* aziendale, preselezione, incontro domanda-offerta, accompagnamento al lavoro, monitoraggio, valutazione e coordinamento); *servizi di sistema*, complementari alla formazione, propedeutici all'avvio dei percorsi e di supporto alla realizzazione e diffusione dei risultati del percorso (attività svolta dal

Regione, al fine di garantire effetti omogenei su tutto il territorio piemontese, è sviluppata nel rispetto dei seguenti criteri: i destinatari/target sono tutti i soggetti a vario titolo operanti sul territorio regionale nel contesto dell'apprendistato (parti sociali, ordini e fondazione dei consulenti del lavoro, Unioncamere Piemonte, Anpal e Anpal servizi, agenzie per il lavoro, operatori pubblici e privati accreditati per i servizi al lavoro, Agenzia Piemonte Lavoro e centri per l'impiego, agenzie formative, fondazioni ITS, Ufficio scolastico regionale e istituzioni scolastiche, atenei, enti locali, imprese e altri operatori economici, famiglie e apprendisti); i beneficiari dell'azione, che al termine dell'intervento vedranno migliorata la propria condizione, sono individuati, in primis, negli apprendisti e nelle imprese piemontesi; l'arco temporale di riferimento ha una durata quadriennale, tenuto conto dell'elevata numerosità dei destinatari dell'intervento, della loro diversificazione (ruoli, funzioni, compiti, necessità, ecc.), dell'ampio contesto in cui l'azione andrà ad operare (intero territorio regionale) e, in generale, dell'articolazione e complessità delle attività necessarie a perseguire i suddetti obiettivi.

tutor accademico per la progettazione didattica e l'elaborazione del PFI, in affiancamento all'apprendista e/o al personale dell'azienda e in "back-office", attivazione e gestione della piattaforma per la formazione a distanza, preparazione e realizzazione di seminari, report e studi, convegni e pubblicazioni finalizzati alla divulgazione dei risultati ecc.); *servizi formativi* (ad esempio, nei master, le attività di formazione esterna, i *project work* anche individuali, il tutoraggio individualizzato, ecc.). L'avviso finanzia progetti formativi individuali o di gruppo, attraverso il sistema della dote. L'importo massimo riconosciuto per ogni singolo apprendista è differenziato per tipo di percorso¹⁰⁶. Con i Decreti n. 1188 del 31/01/2019 e n. 16006 del 07/11/2019 è stata disposta la riapertura dei termini per la presentazione di progetti relativi a percorsi di cui al suddetto avviso. Nella P.a. di Bolzano, il programma di studio duale si rivolge sia ai giovani che vogliono accelerare il proprio percorso di studio e carriera scegliendo un percorso di apprendistato che integra l'attività accademiche all'esperienza pratica aziendale, sia a coloro che dopo anni di attività lavorativa in azienda desiderino sviluppare il proprio profilo professionale con un percorso universitario, continuando a lavorare. La Libera Università di Bolzano ha attivato per l'anno accademico 2018-2019 un secondo percorso duale in Ingegneria Industriale Meccanica, con indirizzo 'Automazione' (oltre a quello già esistente dal 2003, con indirizzo 'Logistica e Produzione'). L'avvio di tale percorso è stato concertato/sponsorizzato dalle aziende del territorio (unite in rete d'impresa), in particolare dal distretto Automotive (imprese operanti come fornitori di componenti per automobili), in collaborazione con l'Università e l'Amministrazione provinciale che hanno promosso una serie di attività di orientamento e informazione nel territorio (visite nelle scuole, campagne di comunicazione attraverso stampa e *social network*). Il percorso coinvolge 14 studenti che, concluso il primo anno di studio universitario, potranno sottoscrivere un contratto di apprendistato per i successivi tre anni in alternanza studio/lavoro. Il corso verrà attivato anche nelle prossime annualità, a condizione che si raggiunga un numero minimo di iscritti.

La Regione Friuli-Venezia Giulia ha emanato alcuni avvisi¹⁰⁷ per l'offerta formativa ITS finalizzati a favorire, tramite l'erogazione di voucher, la partecipazione femminile ai percorsi di istruzione tecnica superiore, realizzabili anche in apprendistato di alta formazione e ricerca. In particolare, gli avvisi indicano che l'organizzazione didattica del percorso può configurarsi anche quale formazione

¹⁰⁶ Laurea, Master, AFAM e Ricerca: euro 10.000,00; Dottorato di ricerca: euro 15.000,00. I soggetti beneficiari (Atenei, Accademie di belle arti, Organismi di ricerca) possono presentare, per ciascun tipo di titolo di studio da conseguire, uno o più progetti formativi individuali o di "gruppo classe" (max 25 allievi, con un importo massimo ammissibile pari a euro 250.000,00). Sono esclusi i percorsi di Ricerca e Dottorato di ricerca per i quali è necessario presentare esclusivamente un progetto individuale. La presentazione delle domande di contributo viene effettuata con la modalità "a sportello", a seguito della sottoscrizione di un contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 81/2015 (contratti stipulati a partire dal 01/10/2017 fino al 23 ottobre 2018, ad esclusione dei progetti di Master per i quali la scadenza per la stipula dei contratti è fissata al 31/03/2019). Conclusione dei percorsi: 30/11/2021 per quelli di laurea triennale, a ciclo unico, AFAM I livello, master individuali, dottorato di ricerca e attività di ricerca; 30/11/2020 per i percorsi di laurea magistrale e AFAM II livello.

¹⁰⁷ Decreto 5266/LAVFORU/2018, "FSE. POR 2014/2020, Asse 1 – Occupazione. PPO 2018-Programma specifico n. 44/18 – "Percorsi ITS nelle aree di specializzazione della S3 dell'agroalimentare, delle filiere produttive strategiche della meccanica e della filiera casa, delle tecnologie marittime, di smart health, della cultura, creatività e turismo, con specifico riferimento alle rispettive traiettorie di sviluppo" - Asse 1 – Occupazione. PPO 2018-Programma specifico n.80/18 – "Voucher per favorire la partecipazione femminile ai percorsi ITS" - Asse 3 – Istruzione e formazione. PPO 2018 – Programma specifico n. 4/18 – Istituti Tecnici Superiori (ITS). Emanazione Avviso per la presentazione delle operazioni da parte degli ITS". I percorsi si riferiscono al biennio 2018/2020 e triennio 2018-2021. Un ulteriore avviso è contenuto nel Decreto 13868/LAVFORU/2019.

in apprendistato per gli allievi assunti ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs n. 81/2015 da imprese che hanno sedi operative sul territorio regionale. In tal caso, la formazione in aula presso la Fondazione ITS non potrà essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale annuale. I percorsi afferiscono alle aree di specializzazione dell'agroalimentare, della meccanica, delle tecnologie marittime, di *smart health*, della cultura, creatività e turismo, con specifico riferimento alle rispettive traiettorie di sviluppo. L'apprendistato in impresa o i periodi di imbarco devono svolgersi presso sedi o unità navali, conformi alla normativa vigente in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e possono svolgersi anche fuori dalla Regione o all'estero. È prevista l'attivazione di ulteriori contratti di apprendistato nell'ambito dell'offerta formativa ITS a partire da gennaio 2020.

La Regione Liguria ha organizzato, con il supporto e la collaborazione di Anpal Servizi, diversi incontri finalizzati alla conoscenza e alla promozione del contratto di apprendistato di terzo livello, rivolti all'Università di Genova, agli istituti tecnici superiori e ai consulenti del lavoro. Inoltre, sono state completate le attività affidate alla società in house "Liguria Ricerche" riguardanti l'analisi del contesto normativo e delle esperienze regionali in apprendistato, nonché la messa a punto di proposte di revisione delle attuali procedure regionali e l'assistenza tecnica per la predisposizione dei futuri bandi finalizzati all'attivazione di percorsi in apprendistato di terzo livello.

La Regione Emilia-Romagna ha emanato numerose Determinazioni relative alla validazione delle candidature pervenute in risposta all'invito di cui all'allegato 1 della DGR 2169/2016 ("Approvazione delle procedure per rendere disponibile l'offerta formativa in attuazione di quanto previsto dalla DGR 963/2016. Apprendistato per la laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico, apprendistato per il master di I e di II livello, apprendistato per il dottorato di ricerca, apprendistato per attività di ricerca"). Inoltre, per quanto riguarda l'attivazione dell'offerta formativa rivolta ai giovani assunti con il contratto di apprendistato di III livello nei percorsi di ITS, si segnalano i seguenti atti:

- DGR. n. 911/2019 "Rete politecnica regionale: approvazione degli obiettivi generali e specifici per il triennio 2019/2021 e delle procedure di evidenza pubblica per la selezione dell'offerta formativa per l'anno formativo 2019/2020";
- DGR. n. 756/2018 "Approvazione dei percorsi biennali a.f. 2018/2020 presentati dalle Fondazioni ITS - piano triennale regionale 2016-2018. Rete politecnica PO FSE 2014/2020. Delibera di giunta regionale n. 277/2018 allegato 2";
- DD n. 15855/2018 "Validazione delle operazioni pervenute a valere sull'invito alle Fondazioni ITS per la validazione di percorsi biennali a.f. 2018/2020 - D.M. n.394/2018 relativo ai programmi di sviluppo nazionale per la realizzazione di interventi correlati al Piano nazionale "Impresa 4.0" approvato con DGR n. 1330/2018".

Al fine di promuovere l'apprendistato di terzo livello nel territorio, la Regione ha realizzato numerose azioni di informazione e sensibilizzazione rivolte ai diversi soggetti interessati, nonché interventi di supporto tecnico-operativo alle fondazioni ITS, alle università, agli enti di ricerca e alle imprese del

territorio, anche tramite seminari a carattere formativo rivolte agli operatori.

La Regione Toscana, con la DGR 1629/2019 "Elementi essenziali per l'attuazione di azioni finalizzate a favorire il conseguimento di titoli di studio in Apprendistato di Alta formazione e Ricerca in Toscana", ha approvato i criteri per la realizzazione di interventi finalizzati a promuovere l'apprendistato di terzo livello, prevedendo altresì il finanziamento di percorsi formativi in apprendistato, da avviare nell'a.f. 2020-2021, a valere su fondi del MLPS. Nello specifico, l'atto prevede alcuni avvisi pubblici regionali, relativi all'offerta di percorsi di ITS (disponibilità di euro 1.562.000,00) e di master di I e II livello universitario e di AFAM (disponibilità di euro 260.000,00). La Regione ha realizzato diverse azioni per promuovere i suddetti progetti, tra cui il sito "Orizzonte apprendistato" e diversi *focus group* con associazioni di categoria (Coldiretti, CIA, Confagricoltori, CNA, Confartigianato, Confindustria) e con Camere di Commercio, *workshop* con le imprese e con gli operatori sia dei settori regionali responsabili della gestione dei percorsi formativi, sia dei servizi pubblici per l'impiego.

La Regione Lazio ha adottato un provvedimento volto al rinnovo del Protocollo d'Intesa con la Sapienza Università di Roma, l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (Enac) e le imprese per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, già sottoscritto in data 15 febbraio 2017. Il Protocollo, che fa seguito alla DGR 52/2019¹⁰⁸, è finalizzato al conseguimento di master universitari di II livello in Gestione dell'Aviazione Civile¹⁰⁹. Per quanto riguarda gli incentivi alle imprese che assumono apprendisti con contratto di terzo livello, la DGR 451/2018 ("PON per l'attuazione dell'Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani - Piano di Attuazione Regionale (PAR) Lazio. Nuova Garanzia Giovani") prevede un bonus occupazionale/incentivo giovane, che va da un minimo di euro 1.500 a un massimo di euro 3.000, in funzione del *profiling* del giovane definito in fase di stipula del Patto di servizio.

La Regione Abruzzo, con la DGR 409/2019 ha approvato la "Guida Operativa Contratto di apprendistato di 1° e 3° livello", che si inserisce nell'ambito della strategia regionale di promozione della cultura duale nel territorio. La Guida, realizzata in collaborazione con Anpal Servizi¹¹⁰ costituisce un utile strumento tecnico-operativo, che descrivere e facilitare le modalità di attivazione e gestione del contratto di apprendistato di terzo livello da parte delle istituzioni formative e dei datori di lavoro che operano nel territorio. Ai fini della diffusione di questo strumento, la Regione ha realizzato diversi incontri a carattere informativo/formativo con i molteplici soggetti interessati

¹⁰⁸ DGR 52/2019, "Rinnovo del protocollo di cui alla Deliberazione di Giunta regionale n. 789 del 20 dicembre 2016 'Approvazione del modello di schema di protocollo d'Intesa tra Regione Lazio, Sapienza Università di Roma, l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (Enac) e le imprese che aderiranno per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i.', finalizzato al conseguimento di master universitari di II livello in Gestione dell'Aviazione Civile".

¹⁰⁹ Nel 2019 risultano attivati tre contratti di apprendistato per il conseguimento di master finanziati nell'ambito dell'avviso pubblico della Misura 4C del PAR LAZIO (determinazione n. G16110 del 23 dicembre 2016).

¹¹⁰ Il supporto di Anpal Servizi sui territori riguarda: la regolamentazione regionale sull'apprendistato di III livello, con l'individuazione delle caratteristiche dei percorsi da realizzare (fonti di finanziamento, strumentazione operativa per bandi, accordi; l'identificazione dei settori su cui puntare per lo sviluppo del contratto e di una strategia di diffusione regionale; la definizione dei piani triennali per la programmazione di percorsi ITS in apprendistato e l'assistenza tecnica sia per la costituzione della rete università e ITS e il coinvolgimento degli attori interessati, sia per la creazione di reti tra istituzioni formative e imprese e di partnership; l'analisi della domanda e l'identificazione/strutturazione dei percorsi; il supporto per la contrattualizzazione in apprendistato e per le attività di monitoraggio; la condivisione di buone pratiche e modelli comportamentali per superare le criticità; la formazione degli operatori (seminari, incontri, condivisione di materiali).

all'attuazione di tale tipologia contrattuale (Associazioni datoriali e sindacali, Istituzioni formative pubbliche e private, Università, Consulenti del lavoro, Ufficio Scolastico Regionale, Fondazioni ITS, Ordine dei Consulenti del lavoro).

La Regione Campania, con Decreto dirigenziale n. 35 del 5 luglio 2018, ha ratificato l'“Accordo per la formazione degli apprendisti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, tra la Regione Campania, Ufficio scolastico regionale, Università della Campania e Parti Sociali” (ai sensi del D.Lgs n. 81/2015 e del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015) del 27/03/2018. Inoltre, con il Decreto dirigenziale n. 1336 del 20 dicembre 2019¹¹¹, in attuazione della DGR n. 664 del 31/10/2017, è stato approvato l'avviso pubblico per l'offerta formativa in apprendistato di terzo livello e per gli incentivi alle assunzioni. Attraverso il finanziamento dei progetti presentati dalle istituzioni formative e da altri soggetti per la realizzazione di percorsi individuali in apprendistato di III livello (diploma di ITS; laurea triennale, magistrale, a ciclo unico; AFAM; master di I e II livello; dottorato di ricerca e diploma accademico di formazione alla ricerca; attività di ricerca; praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche)¹¹², la Regione ha inteso: incrementare il ricorso a tale tipologia contrattuale, contribuendo alle spese per la formazione in affiancamento sul posto di lavoro e sostenendo le imprese nella definizione degli aspetti contrattuali e gestione dei percorsi e l'apprendista nel suo percorso di apprendimento; favorire la stabilità e la continuità occupazionale dei giovani assunti, destinatari dei percorsi formativi offerti. In particolare, la Regione sostiene l'utilizzo dei contratti attraverso i seguenti strumenti: *buono formativo*¹¹³, a titolo di rimborso, per la progettazione ed erogazione di attività formativa e tutoraggio individuale addizionale alle attività di tutoraggio e alla formazione ordinamentale previste dal percorso di studio intrapreso dal giovane, nell'ambito di percorsi individualizzati e della formazione esterna; *rimborso del servizio di accompagnamento al lavoro*, erogato dalle istituzioni formative a fronte dei contratti di apprendistato attivati; *contributo una tantum alle imprese* che al termine del percorso formativo in apprendistato proseguono il rapporto di lavoro intrapreso (trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato). L'importo massimo del contributo è di euro 7.000 in caso di contratto *full time* e di euro 3.000 in caso *di part time* con un orario non inferiore

¹¹¹ DD 1336/2019, “Approvazione avviso pubblico ‘Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di Apprendistato di alta formazione e ricerca. Percorsi individuali’. D.G.R. n. 664 del 31/10/2017. POR Campania FSE 2014-2020. Asse I Occupazione Obiettivo specifico 2, Azioni 8.1.4 e 8.1.1”. Le risorse disponibili per l'attuazione dell'avviso sono quantificate in euro 3.700.000,00, di cui: euro 3.000.000,00 a valere sull'az. 8.1.4 (Percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca e campagne informative per la promozione dello stesso, ecc.); euro 700.000,00 a valere sull'az. 8.1.1 (Realizzazione di misure di politica attiva a favore dei giovani destinatari assunti con contratto di apprendistato e di incentivi alle imprese, finalizzati alla trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita, quali green economy, servizi socio-sanitari, ICT, ecc.).

¹¹² Le proposte progettuali possono essere presentate, a seconda dei percorsi oggetto del contratto, dai seguenti soggetti: atenei; istituzioni dell'AFAM; ITS; organismi di ricerca pubblici e privati o consorzi universitari, ecc. (per attività di ricerca che prevedono la formazione esterna) o singole imprese/datori di lavoro (per attività di ricerca che non prevedono la formazione esterna); singoli datori di lavoro/professionisti titolari di uno studio professionale e in possesso dei requisiti previsti dai rispettivi regolamenti per esercitare il ruolo di *dominus* (se il praticantato non prevede la formazione esterna), ecc.

¹¹³ Il buono formativo, previsto per ciascun anno di durata del contratto di apprendistato e per ciascun apprendista, si differenzia per tipo di percorso: euro 4.000-lauree, master di I livello; euro 4.500-master di II livello, dottorati universitari, diploma accademico di formazione alla ricerca, attività di ricerca con formazione esterna; euro 3.500-ITS; euro 3.800-praticantato. Per il riconoscimento del buono, le istituzioni formative devono garantire un monte ore di almeno 96 ore annue per ciascun percorso.

al 50% di quello previsto per i contratti a tempo pieno, a fronte di una prosecuzione di almeno 24 mesi dalla conclusione del periodo di apprendistato.

Le istituzioni formative e gli altri soggetti proponenti, tenuto conto degli obiettivi di apprendimento ordinamentali e degli obiettivi di ricerca da realizzare, nonché della specifica situazione di ciascun destinatario, devono definire e programmare le attività formative e di tutoraggio in funzione di diversi aspetti: della personalizzazione del percorso formativo, della caratterizzazione dello stesso rispetto alle esigenze organizzative e di competenze delle imprese, del successo formativo, attraverso il supporto all'apprendista, il monitoraggio, il coordinamento del percorso, il raccordo tra la formazione accademica e quella aziendale (tra le competenze acquisite in ambito formativo, universitario e di ricerca e le competenze e abilità acquisite nel corso dell'attività lavorativa). Le attività progettuali e, in particolare, le attività formative e di tutoraggio, coprono un arco temporale definito in relazione alla tipologia di percorso (ad esempio, nel percorso di master non può essere superiore a 1 anno)¹¹⁴.

La Regione Calabria ha reso nota nel 2018 la pre-informazione riguardante l'avviso pubblico per la partecipazione di università e aziende a percorsi di apprendistato di terzo livello. Le tipologie ammissibili sono quelle volte al conseguimento di un titolo di master di I e II livello e di dottorato di ricerca. L'intervento proposto opera in continuità programmatica e attuativa con il Programma Attuativo Regionale (PAR), rimodulato con la DGR 123/2017, per l'attuazione di Garanzia Giovani. La Regione Puglia, con la LR 26/2018 "Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di Bottega scuola", ha adeguato il proprio ordinamento alle nuove disposizioni normative nazionali in materia di apprendistato. Con la DGR n. 2433/2018 sono state approvate le Linee Guida sull'apprendistato attraverso le quali, tenuto conto di quanto osservato dal partenariato economico e sociale, la Regione ha recepito la disciplina nazionale vigente per tutte e tre le tipologie di apprendistato, con particolare attenzione agli standard formativi relativi all'apprendistato di I e III livello, e regolamenta ai sensi di tale normativa quanto rientra nella propria potestà legislativa.

Con il DDG n. 2833/2018, la Regione Sicilia ha approvato l'avviso pubblico n. 5/2018 riguardante la costituzione di un Catalogo dell'offerta formativa per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, con riferimento ai seguenti percorsi: diploma di istruzione tecnica superiore (ITS)¹¹⁵; lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico; master di I e II livello (universitari ed AFAM); dottorato di ricerca; AFAM; attività di ricerca (enti di ricerca). Al fine di promuovere la fruizione di tale offerta, l'avviso prevede l'erogazione di voucher¹¹⁶ per gli apprendisti a copertura dei costi

¹¹⁴ Nell'ambito dei suddetti limiti e della durata prevista dalla normativa in materia di apprendistato, la durata dei singoli percorsi di apprendistato finanziati a valere sull'avviso è determinata in funzione della data di avvio del contratto, dei crediti eventualmente riconosciuti in ingresso, della specifica situazione dell'apprendista relativamente al suo percorso di studio.

¹¹⁵ La durata della formazione, con riferimento a un monte ore ordinamentale pari a 1.800 ore (biennio)/2700 ore (triennio) è ripartita rispettivamente in: 60% di formazione esterna, pari a 1.080/1.620 ore e 40% di formazione interna, pari a 720/1.080 ore.

¹¹⁶ Apprendistato: per ITS: 2.500 euro per ogni annualità, per un massimo di 5.000 euro; per la laurea triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico: 5.000 euro per ogni annualità; per il master di I e II livello: 17 euro/h corso, per un importo massimo di 8.000 euro; per il dottorato di ricerca: 2.500 euro per ogni annualità per un massimo di 7.500 euro; per l'alta formazione artistica, musicale e coreutica: 5.000 euro per ogni annualità; per attività di ricerca: 2.500 euro per ogni annualità per un massimo di 7.500 euro.

sostenuti per la partecipazione ai percorsi. La richiesta di voucher è presentata dall'istituzione formativa prescelta in nome e per conto dell'apprendista (titolare del voucher). Il DDG n. 5882/2018 ha modificato il suddetto avviso, nella parte relativa ai termini e alle modalità di presentazione delle domande di inserimento nel Catalogo dell'offerta formativa.

3.4 L'apprendistato nella contrattazione collettiva

3.4.1 La regolamentazione dell'apprendistato negli Accordi interconfederali nazionali

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 2018 sono stati siglati due Accordi interconfederali di livello nazionale. Il primo riguarda Cgil, Cisl, Uil e le parti datoriali aderenti a Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii; il secondo, le parti datoriali di Unimpresa ed il sindacato autonomo Confail.

Con l'Accordo interconfederale del 1° febbraio 2018, il settore artigiano si dota di una propria disciplina dell'apprendistato di primo e terzo livello, rendendo così effettivamente applicabile e operativo l'istituto anche per le imprese artigiane così come avvenuto anche in altri settori produttivi.

Base dell'accordo è l'aspetto retributivo dei contratti di apprendistato di I e III livello. Per entrambe le tipologie di contratto la modalità prescelta per la definizione della retribuzione dell'apprendista è quella della percentualizzazione: il corrispettivo viene determinato in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento che raggiungerà il giovane al termine del periodo di apprendistato.

In particolare, per quanto riguarda l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, la percentualizzazione è determinata in misura crescente per ogni anno di formazione, come illustrato nella tabella che segue.

Schema 1 Retribuzione per l'apprendistato di primo livello nell' Accordo del settore artigiano

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

In materia di retribuzione delle ore di formazione, l'Accordo prevede l'esonero dall'obbligo

retributivo del datore di lavoro per le ore di formazione esterna, ossia le ore svolte presso l'istituzione formativa.

Novità introdotta dalle Parti Sociali artigiane è la specifica previsione del trattamento retributivo nell'ipotesi di prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello in seguito al mancato raggiungimento degli obiettivi formativi: all'apprendista non spetterà, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma continueranno ad applicarsi le percentuali dell'anno precedente. Tale norma è dovuta al collegamento di ciascun anno di apprendistato ad uno specifico anno scolastico o formativo.

Anche all'apprendista di alta formazione e ricerca spetta una retribuzione percentualizzata in relazione al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo formativo. La percentuale è crescente in relazione alla durata del periodo di apprendistato, come illustrato dalla tabella che segue.

Schema 2 Retribuzione per l'apprendistato di terzo livello nell' Accordo del settore artigiano

Durata del percorso di apprendistato di III livello	% retribuzione
Superiore all' anno	per la prima metà del periodo al 70% per la seconda metà all'80%
Non superiore all'anno	per l'intero periodo all'80%

L'esonero dall'obbligo retributivo per le ore di formazione esterna e la possibilità di corrispondere il 10% della retribuzione per le ore di formazione interna sono riconosciuti anche per l'apprendistato di terzo livello, attraverso un chiaro rinvio all'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

Inoltre, sono previste delle disposizioni comuni ad entrambe le tipologie di apprendistato che riguardano l'esonero da tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti per le ore di formazione per cui è previsto l'esonero dall'obbligo retributivo e la durata del periodo di prova che, per entrambi, è pari a 90 giorni. Infine, per tutto quanto non previsto dall'Accordo, si fa rinvio alle norme per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante e ai contratti collettivi aziendali.

Anche il secondo accordo interconfederale stipulato nel 2018, quello tra le parti datoriali di Sistema Impresa ed il sindacato autonomo Confail, sostanzialmente identico all'accordo del settore artigiano sopra illustrato, riguarda l'apprendistato di primo e terzo livello.

Vi è però da segnalare che, per l'apprendistato di primo livello, la retribuzione è stabilita in una diversa misura percentuale rispetto al livello d'inquadramento finale e varia in base all'annualità (cfr. schema 3).

Schema 3 Retribuzione per l'apprendistato di primo livello* nell'accordo sistema impresa / Confail

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

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

L'apprendista di alta formazione e ricerca, invece, è inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come illustrato dalla tabella che segue.

Schema 4 Inquadramento per l'apprendistato di terzo livello nell'accordo del sistema impresa / Confail

Durata del percorso di apprendistato di III livello	inquadramento
Superiore all'anno	per la prima metà del periodo due livelli sotto quello di destinazione finale per la seconda metà un livello sotto quello di destinazione finale
Non superiore all'anno	per l'intero periodo un livello sotto quello di destinazione finale

3.4.2 La regolamentazione dell'apprendistato nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Dopo l'emanazione del D.Lgs n.167/2001 (Testo Unico dell'Apprendistato), il susseguirsi dei numerosi interventi normativi in un breve lasso di tempo, in media circa uno l'anno, hanno reso più complessa e difficile l'interpretazione della disciplina dell'apprendistato e, di conseguenza, anche la sua applicazione nei Contratti Collettivi Nazionali. Infatti, l'analisi dei CCNL realizzata negli anni scorsi ha spesso messo in evidenza la mancanza di una regolamentazione corrispondente alle modifiche di legge di volta in volta entrate in vigore, facendo risultare la contrattazione collettiva spesso in ritardo rispetto alle previsioni introdotte dal legislatore.

Nel presente paragrafo, sono stati analizzati i Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti nel corso del 2018¹¹⁷, con l'obiettivo di verificare se dopo tre anni dall'entrata in vigore del D.Lgs n. 81/2015 le Parti Sociali siano riuscite a superare alcune criticità rilevate negli anni precedenti nell'attuare quanto affidatogli dal legislatore nella disciplina di alcuni aspetti del contratto di apprendistato e quanto, di conseguenza, la contrattazione collettiva sia riuscita ad allinearsi alle disposizioni normative (D.Lgs n. 81/2015 e Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015).

Pertanto, anche quest'anno l'analisi ha riguardato solo i CCNL che fanno riferimento al D.Lgs n. 81/2015 (37) 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,

¹¹⁷ I CCNL analizzati sono stati sottoscritti nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 (Allegato CCNL 2018).

percentuale di stabilizzazione per l'apprendistato professionalizzante, tutor o referente aziendale, programmazione e organizzazione della formazione.

La prima criticità da evidenziare è che su un totale di 126 CCNL è ancora troppo alto il numero di quelli che fanno riferimento ad una normativa non aggiornata (50), in molti casi anche antecedente al TUA, o che non disciplinano affatto l'apprendistato (30) o che lo citano senza alcun riferimento normativo (9).

Il maggior numero di CCNL analizzati fa riferimento al settore del commercio, che anche nel 2018 è stato quello che ha registrato il maggior numero di contratti siglati (34) seguito dal settore 'Poligrafici' (15) e dall'Edilizia' (13).

Dopo la leggera inversione di tendenza rilevata nel 2016 in cui i CCNL che disciplinavano l'apprendistato di I e III livello erano in numero leggermente superiore a quelli che disciplinavano il professionalizzante, nel 2018 emerge nuovamente, come nel 2017, la mancata attenzione da parte della contrattazione collettiva alla regolamentazione di queste due tipologie di apprendistato e l'apprendistato professionalizzate ritorna ad essere la tipologia presente nella maggior parte dei CCNL (19 su 37), di questi solo quindici fanno riferimento anche a quello di primo e terzo livello, mentre solo due li disciplinano esclusivamente, limitandosi a recepire quanto previsto dalla normativa.

In particolare, l'analisi si è concentrata, come detto in precedenza, su quegli aspetti la cui disciplina è stata affidata alle Parti Sociali, per evidenziare se in qualche caso la norma generale fosse stata declinata in aspetti più particolari, ma anche nel 2018 non si sono rilevate sostanziali differenze rispetto all'anno precedente.

In tema di *inquadramento e retribuzione*, la tendenza prevalente è quella di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto ad un lavoratore che ha la stessa mansione, in alcuni casi il livello può salire nel secondo periodo di apprendistato. Le regole che determinano la retribuzione sono stabilite dalla legge ma esistono degli elementi variabili nei vari contratti in base alla tipologia dell'apprendistato, alla qualifica da conseguire e al livello di inquadramento.

Salvo eccezioni, l'apprendista riceve una retribuzione che aumenta progressivamente man mano che si avanza nel processo formativo per poi allinearsi, al termine del contratto di apprendistato, con la retribuzione che la contrattazione collettiva nazionale prevede per il livello di inquadramento raggiunto al termine della formazione e superando, quindi, i due livelli di distacco.

Un altro metodo per stabilire la retribuzione, evidenziato nei contratti analizzati, è in percentuale in base ad alcune variabili associate in modo diverso, che sono: il tipo di apprendistato, la durata, il periodo (che può essere anche in annualità o in mensilità), i livelli di inquadramento. Le percentuali fissate nei CCNL presentano una grande variabilità che va da un minimo del 50-60% nelle prime annualità, o periodi, a un massimo del 90/100% nelle ultime. 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% di quella dovuta, salvo diverse disposizioni contrattuali. Dei 17 CCNL analizzati che disciplinano queste due tipologie di apprendistato, nessuno riporta una percentuale di retribuzione diversa da quella stabilita dalla norma per gli apprendisti di primo e terzo livello. Invece, per le ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, la retribuzione è stabilita in maniera percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari 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, in alcuni CCNL vengono applicate le percentuali previste per l'apprendistato professionalizzante.

In riferimento alla *percentuale di stabilizzazione*, la norma stabilisce per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, e intendono assumere un apprendista, l'obbligo di assumere, nei 36 mesi antecedenti, il 20% degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, fatta salva la possibilità per i contratti collettivi nazionali di introdurre percentuali diverse di conferma in servizio. A tal proposito, nei CCNL analizzati non si rilevano differenze rispetto all'anno precedente e scostamenti significativi da quanto previsto dalla norma. Le uniche eccezioni sono: il CCNL per 'i dipendenti da aziende esercenti attività del settore commercio e servizi' nel quale la percentuale del 20% può essere applicata da aziende con più di 10 dipendenti; l'ipotesi di accordo per 'le imprese pubbliche del settore funerario', che innalza la percentuale di stabilizzazione per le aziende con più di 50 dipendenti al 50% e il CCNL per "le imprese e i lavoratori dipendenti dalle cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, facchinaggio e manutenzione strutture recettive" che la innalza al 30%.

La normativa (D.M. 28 febbraio 2000) stabilisce che per ogni apprendista il datore di lavoro debba individuare *un tutor o referente aziendale*, preposto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda e a seguire il suo percorso di crescita professionale. L'importanza di tale figura è stata ribadita anche dal Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015, nel quale la funzione tutoriale è finalizzata non solo a promuovere il successo formativo degli apprendisti, ma anche a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa. Tuttavia tale figura, che ha una funzione fondamentale nel promuovere il successo formativo dell'apprendista, continua a suscitare scarso interesse da parte della contrattazione collettiva. Sono pochi i contratti che vi fanno riferimento, la maggior parte dei quali si limita a riportarne genericamente ruolo, funzioni e caratteristiche stabilite dalla legge. In alcuni CCNL si stabilisce il numero degli apprendisti che il tutor deve seguire (in media sono 5/6, solo il CCNL 'tessile e pelletteria' ne prevede massimo due alla volta, per lo stesso livello di formazione), 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. In rari casi si fa riferimento alla frequenza di corsi di formazione specifici di minimo 12 ore (ovvero di diversa durata prevista dalle normative regionali) organizzati dalle

Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie dei CCNL, o direttamente o tramite strutture accreditate.

Passando, infine, all'analisi della disciplina contrattuale in merito alla programmazione e organizzazione della formazione, per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, alla contrattazione è affidato il compito di individuare la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione degli apprendisti sulle competenze tecnico professionali in funzione delle qualifiche professionali da conseguire. Anche in questo caso non si rilevano novità rispetto all'anno precedente. La maggior parte dei contratti non si discosta da quanto previsto dalla norma: il monte ore di formazione aziendale viene stabilito in base al livello di inquadramento e per anno: le ore di formazione diminuiscono all'aumentare del livello di inquadramento, in alcuni casi va da un massimo di 80 ad un minimo di 60, in altri da un massimo di 240 ad un minimo di 120. In alcuni CCNL la durata e l'articolazione della formazione dipendono dal titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento della stipula del contratto: 120 ore per gli apprendisti privi di titolo di studio (con licenza elementare o di scuola secondaria di primo grado), 80 ore per chi è in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado e 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equipollente. Altri CCNL si limitano a definire la durata minima della formazione aziendale in 120 ore annue.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo e terzo livello, l'organizzazione della formazione viene concordata dall'istituzione formativa con il datore di lavoro sia sulla base delle esigenze professionali dell'impresa sia in relazione alle competenze tecniche e professionali correlate al raggiungimento dei risultati di apprendimento del percorso formativo.

Anche in questo caso non emergono disposizioni specifiche, limitandosi nella maggior parte dei casi a confermare quanto previsto dalla normativa nazionale (Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015) che stabilisce, relativamente all'apprendistato di primo livello, che le ore di formazione esterna, impartite 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.

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

Diversi CCNL prevedono che la formazione possa essere finanziata anche facendo ricorso ai Fondi Paritetici Interprofessionali o a fondi appositamente istituiti.

In conclusione, l'analisi dei CCNL non mostra particolari novità e si pone in sostanziale continuità con quanto rilevato nel 2017. Dopo tre anni dalla emanazione del D.Lgs. n.81/2015, la contrattazione collettiva ancora non è riuscita ad allinearsi alle disposizioni contenute nel Decreto, mettendo ancora una volta in evidenza come uno dei soggetti principali a cui il legislatore ha affidato il compito di delineare alcuni aspetti fondamentali dell'apprendistato, in concreto mostri delle difficoltà a dare attuazione a quanto gli è stato assegnato.

Conclusioni

Le principali evidenze che emergono dal XIX Rapporto di monitoraggio confermano il trend di crescita dell'apprendistato, già evidenziato nel precedente Rapporto¹¹⁸, particolarmente significativo nella tipologia professionalizzante e in quella di I livello nel caso dei giovani minorenni, e delineano le sfide e opportunità dell'apprendistato di I e III livello.

Nel biennio 2017-2018, il numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato aumenta complessivamente del 15,2% (3 punti percentuali in più rispetto all'incremento del biennio 2016-2017). Pressoché in linea con tali incrementi risulta essere l'andamento dell'apprendistato *professionalizzante*, che conferma il suo vantaggio competitivo rispetto ad altre forme contrattuali in termini di minore costo del lavoro. Le variazioni sono positive in tutte le aree, ma al Sud si rileva l'incremento più elevato, pari al 17,6%, in continuità con il biennio precedente (+20,3%). Questo trend di crescita è ascrivibile alle politiche attive di incentivazione alle assunzioni e a specifiche misure di sostegno nell'area meridionale (Incentivo occupazione Mezzogiorno).

La quasi totalità dei rapporti di lavoro in apprendistato continua ad afferire alla tipologia professionalizzante (97,5%) e il resto a quella di primo (2,2%) e terzo livello (0,3%), ovvero le due tipologie a carattere prevalentemente formativo, che mostrano una diffusione nei territori a macchia di leopardo.

Nel biennio 2017-2018, analogamente all'occupazione, la partecipazione alla formazione a finanziamento pubblico dedicata agli apprendisti cresce complessivamente del 13,1%, in controtendenza rispetto al biennio precedente. La variazione è positiva in tutte e tre le tipologie di apprendistato, allineata a tale valore medio nell'apprendistato professionalizzante e leggermente più bassa in quello di I e III livello. Il numero di apprendisti del professionalizzante iscritti alle attività formative cresce sensibilmente sia al Sud, con un incremento del 73,2%, in netta controtendenza rispetto al biennio precedente, sia al Centro, dove la variazione è pari al 54,4%, più del doppio dell'aumento rilevato nel biennio precedente.

Diversamente dall'andamento con variazioni di segno opposto registrato nell'apprendistato

¹¹⁸ INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione, XVIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato*, INAPP, 2019.

professionalizzante, in quello di primo livello prosegue sostenuta la crescita della partecipazione alla formazione nei percorsi finalizzati all'acquisizione di una qualifica e di un diploma professionale, con un incremento del 12,2% (+12,8% nel biennio precedente), che ha interessato l'area settentrionale. In questi percorsi si concentra la quasi totalità degli apprendisti in formazione del primo livello. Sul trend positivo hanno inciso sia il sistema duale, che si è innestato nei sistemi di IeFP più maturi o più strutturati, sia gli incentivi specifici per tale tipologia di apprendistato. Quasi la metà (nello specifico il 46,5%, superiore di 8,5 punti percentuali alla quota rilevata nel 2017) degli apprendisti iscritti ai percorsi per la qualifica e il diploma risulta essere coinvolta nei percorsi afferenti al sistema duale. Aumenta sensibilmente (+53,4%) la partecipazione complessiva alle attività formative degli apprendisti under 18, in conseguenza dell'incremento di questo target sia nei percorsi in esercizio ordinario di apprendistato che in quelli realizzati nell'ambito del sistema duale.

Nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, la partecipazione alle attività formative aumenta del 10,8%, in netta controtendenza rispetto al 2017 (-22%). Persiste l'incremento degli apprendisti inseriti nei percorsi dell'istruzione tecnica superiore (ITS), che raggiungono la quota del 19% sul totale degli apprendisti del terzo livello in formazione. L'andamento positivo è attribuibile alla maggiore flessibilità di governance, organizzativa e formativa di questi percorsi post diploma, non universitari, e più legati ai bisogni del tessuto produttivo locale e alla domanda delle imprese di tecnici specializzati ad alta professionalità, in quelle aree tecnologiche ritenute prioritarie dalla normativa sugli ITS per lo sviluppo economico e la competitività. Analogamente a questi percorsi, aumenta, anche se in misura inferiore, la partecipazione ai master universitari, che si confermano i percorsi in esercizio di apprendistato più attrattivi, nei quali si concentra il 60,4% del totale di apprendisti di terzo livello coinvolti in attività formative.

Gli elementi che hanno favorito il processo di attuazione dei percorsi in apprendistato cosiddetto formativo (I e III livello) sono riconducibili alla governance istituzionale partecipativa, in grado di coinvolgere i molteplici soggetti interessati (regioni, aziende, istituzioni formative e parti sociali) nelle diverse fasi del processo: condivisione delle nuove disposizioni normative, individuazione dei profili professionali emergenti, promozione e informazione/sensibilizzazione, programmazione dell'offerta formativa, emanazione/gestione degli avvisi. Ulteriori aspetti riguardano la stabilità dei finanziamenti e delle procedure e la collaborazione sistematica tra le imprese e le istituzioni formative, dalla progettazione alla gestione, incluse le attività di monitoraggio e valutazione. I percorsi in esercizio di apprendistato sono il risultato di un processo condiviso tra i diversi attori interessati, che garantisce una maggiore integrazione tra formazione e lavoro per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di figure e competenze professionali, e tengono conto del quadro ordinamentale, adattandolo alle esigenze dell'apprendimento sul luogo di lavoro. A tal riguardo, è risultato fondamentale l'allineamento dei contenuti formativi tra il percorso ordinario e

quello in esercizio di apprendistato, a partire dalla flessibilità dei piani di studio.

Un rilevante elemento di successo delle esperienze di apprendistato formativo riguarda lo sviluppo delle competenze tecniche e soft skill (*in primis* la capacità di “imparare ad imparare”, lavorare in team, *problem solving*, flessibilità, comunicazione ecc.) che rispondono a specifici fabbisogni aziendali, in particolar modo alla necessità di governare e gestire la digitalizzazione dei processi produttivi (Impresa 4.0). La risposta al *gap* di competenze legato all’innovazione tecnologica proviene principalmente dai percorsi realizzati in collaborazione con imprese, università/centri di ricerca scientifica e tecnologica, enti locali, sistema scolastico e formativo, e costruiti mediante una progettazione per competenze condivisa e partecipata dai soggetti coinvolti. La possibilità di coprogettare le attività formative con le istituzioni formative ha rappresentato per le aziende un’opportunità per sviluppare la propria attività economica, anche nell’ambito di reti territoriali per l’innovazione partecipate da stakeholder e partner a diversi livelli (locale, regionale, nazionale e internazionale). L’effettivo coinvolgimento proattivo dell’impresa all’elaborazione dei piani formativi degli apprendisti, insieme all’istituzione formativa (ateneo, fondazione ITS, ente di ricerca, ecc.), ha consentito di allineare le asimmetrie tra ore di lavoro/formazione interna e formazione esterna e aumentare la corresponsabilità formativa dell’azienda. In questi casi, l’apprendistato ha facilitato la transizione scuola-lavoro e assicurato un’elevata qualificazione del personale delle imprese, contribuendo alla loro competitività. Anche i giovani hanno mostrato consapevolezza dei notevoli vantaggi offerti dall’apprendistato formativo per acquisire, formandosi e lavorando in azienda, lo stesso titolo di studio di un corso ordinario, sviluppando al contempo competenze certificate e immediatamente spendibili nel mondo del lavoro o in percorsi formativi di livello superiore. Grazie al contratto di I e III livello, infatti, diversamente dal professionalizzante, i giovani possono conseguire titoli di studio, dal livello secondario superiore fino al dottorato di ricerca, mentre crescono anche professionalmente come lavoratori dipendenti.

Per le aziende più dinamiche e in crescita, a prescindere dalla loro dimensione, l’apprendistato, in particolar modo quello di III livello, ha costituito uno strumento efficace ed economicamente vantaggioso di selezione e formazione di personale giovane per profili professionali altamente qualificati, difficilmente reperibili sul mercato o in uscita dai sistemi di formazione e istruzione. I percorsi hanno soddisfatto i fabbisogni di sviluppo e innovazione delle imprese, anche in relazione al contesto produttivo territoriale, attraverso un reale investimento sullo sviluppo del capitale umano dei giovani che ha assicurato loro elevati livelli di placement.

L’utilizzo nei percorsi di metodologie didattiche innovative, per progetti e mirate all’apprendimento attivo e collaborativo attraverso l’impiego di laboratori tecnologicamente avanzati, valorizza il pensiero critico, la creatività e altre competenze trasversali, integrandole alla sperimentazione di nuovi prodotti e servizi, sempre più connessi alle tecnologie digitali. In tal modo, si favorisce l’aggiornamento continuo dell’insieme delle competenze necessarie per gestire le nuove esigenze produttive e conseguentemente viene ampliata la possibilità per il giovane di rimanere in azienda,

conseguito il titolo di studio, al termine del rapporto di lavoro in apprendistato.

A fronte delle notevoli potenzialità dell'apprendistato formativo, come dimostrano anche gli esiti positivi dei percorsi realizzati, si rileva ancora una sua limitata diffusione, in particolare modo della tipologia di III livello, che coinvolge poco meno di un migliaio di giovani. Spesso le imprese non sono in grado di valutare l'efficacia della componente formativa del contratto ai fini dello sviluppo e dell'innovazione aziendale oppure la percepiscono troppo impegnativa, considerando prioritario il vantaggio economico. I tassi di permanenza dell'apprendista nella stessa azienda e con lo stesso contratto, a tre mesi dall'assunzione, risultano essere più bassi per le assunzioni in apprendistato di primo livello rispetto a quelle in apprendistato professionalizzante (circa il 60% contro il 73%), quale possibile effetto dei maggiori impegni per il datore di lavoro sul piano della formazione/istruzione previsti dalla tipologia di I livello. Si considerino, inoltre, le difficoltà o motivazioni dei ragazzi a sostenere un percorso alquanto impegnativo, che alterna lo studio al lavoro, la propensione delle famiglie ad indirizzare i giovani verso corsi di studio più teorici o lo scarso *appeal* dell'apprendistato.

L'utilizzo dei contratti di apprendistato, in questi anni, è stato sostenuto da politiche che hanno consentito di definire un quadro normativo strutturato e gli standard formativi e organizzativi di riferimento per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di I e III livello. Nonostante l'implementazione del sistema duale e il puntuale recepimento della nuova normativa (D.Lgs 81/2015 e Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015) da parte di quasi tutte le Amministrazioni regionali, permane una disomogenea capacità di attuazione, considerata la concentrazione dei contratti di apprendistato nei territori settentrionali. Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, perdurano le difficoltà a dare attuazione a quanto assegnato alle parti sociali dalle nuove disposizioni normative.

Inoltre, il sistema degli incentivi e degli investimenti in formazione messo in atto dal Ministero del Lavoro al fine di sostenere le politiche di implementazione dell'apprendistato e l'impegno proattivo di alcune realtà regionali, hanno dato un forte impulso all'utilizzo di questo contratto da parte dei datori di lavoro che, tuttavia, non sembra garantire l'inserimento lavorativo stabile. Infatti, le trasformazioni dei contratti di apprendistato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel 2018, diminuiscono del 12,4%, circa 3 punti percentuali in più rispetto alla contrazione registrata nel biennio precedente.

L'apprendistato, dunque, appare ancora come un contratto prevalentemente rivolto a beneficiare di misure di supporto all'occupazione, sebbene resti da verificarne, mediante un'analisi longitudinale, l'efficacia della componente formativa per l'occupabilità delle giovani generazioni.

I vincoli all'attuazione dell'apprendistato formativo riguardano diversi aspetti, tra cui la insufficiente o inadeguata informazione/sensibilizzazione sulle opportunità offerte dal contratto, la complessità delle procedure burocratiche e amministrative del contratto rispetto ad altre forme contrattuali,

considerato anche l'impegno formativo richiesto al datore di lavoro, la scarsa diffusione delle buone pratiche, l'assenza o debolezza di solide relazioni e reti territoriali tra imprese e istituzioni educative, di servizi di consulenza e accompagnamento all'inserimento lavorativo, nonché di politiche del personale orientate alla responsabilità sociale e all'investimento sulle risorse umane nel medio-lungo periodo. Un'eccessiva propensione al contenimento del costo del lavoro può comportare forme di sfruttamento lavorativo in ingresso "travestito" da percorso formativo.

Le evidenze sopra rilevate segnalano anche quanto a livello culturale sia ancora ampia la distanza dai nuovi modelli di apprendimento sul lavoro o *work based learning*, fondati su un sistema stabile e organico di rapporti tra mondo delle imprese e il sistema dell'istruzione e formazione, molto diffusi in alcuni Paesi europei per favorire l'occupazione dei giovani. Risulta altresì evidente come sia necessario un cambio di prospettiva, che richiede la piena valorizzazione della formazione in apprendistato attraverso la sua reale integrazione ai processi organizzativi e alla progettazione del lavoro nei nuovi ambienti produttivi, sempre più digitali e "green", in modo tale da contrastare lo *skill mismatch* tra domanda e offerta e sviluppare le professionalità più adeguate a gestire le trasformazioni in atto. Questo processo contribuisce a garantire il trasferimento continuo tra i saperi taciti tradizionali e quelli richiesti dalle nuove tecnologie digitali, cruciale per agevolare il vantaggio competitivo e il ricambio generazionale d'impresa. Emerge, inoltre, l'importanza dell'aggiornamento continuo dei profili professionali da sviluppare nei percorsi di apprendistato per sostenere il cambiamento dei processi produttivi, anche in connessione con le sedi della ricerca, a partire dalla ricognizione dei fabbisogni professionali e formativi per l'innovazione scientifica, tecnologica e organizzativa delle imprese attive sul territorio, con particolare riferimento a quelle di piccole e medie dimensioni.

La piena efficacia dei percorsi fondati sull'apprendimento nel contesto lavorativo determina un reale impatto sullo sviluppo di giovani, aziende e territori, innescando un circolo virtuoso, se riescono a valorizzare anche le peculiarità e le potenzialità dei contesti produttivi locali. In questa prospettiva, occorre tener presente i due punti cardini per il rilancio dell'economia, la trasformazione digitale e "verde", al centro del programma di ripresa post-pandemia Next Generation EU, e le importanti opportunità di finanziamento previste per le misure di sostegno all'occupazione dei giovani in apprendistato, a fronte degli elevati tassi di disoccupazione giovanile e del fabbisogno crescente e ancora inevaso di lavoratori altamente qualificati.

Ai fini di una maggiore diffusione dell'apprendistato formativo e della qualità dei percorsi è importante, inoltre, offrire al giovane che abbia terminato un primo contratto di apprendistato la possibilità di proseguire, con lo stesso datore di lavoro, il suo percorso per conseguire un titolo di studi superiore, con un piano formativo diverso da quello già portato a termine. Ad esempio, la trasformazione di un contratto di I livello, al conseguimento del titolo, in uno di III livello, da un lato consolida i rapporti tra le imprese e le istituzioni formative, perché possono coprogettare e

cogestire percorsi dalla IeFP fino all'alta istruzione e formazione terziaria, dall'altro incoraggia i giovani a proseguire gli studi, perché possono sviluppare piani professionali in un contesto stabile e con prospettive temporali lunghe. In questa direzione, volta alla costruzione di una vera e propria filiera di apprendistato duale, si muove la nuova disciplina della Regione Piemonte¹¹⁹.

Il passaggio dall'implementazione dei quadri regolativi dell'apprendistato all'attuazione dei percorsi e al consolidamento delle innovazioni introdotte avviene con tempi e modalità differenti. I fattori che favoriscono tale processo, molteplici e tra loro strettamente interconnessi, richiamano i seguenti ambiti di intervento:

- strutturata governance multistakeholder in grado di coinvolgere i diversi attori interessati (istituzionali, educativi, parti sociali, imprese, centri per l'impiego, agenzie del lavoro, ecc.) nella costruzione di sistemi di reti territoriali a sostegno di servizi integrati, necessari per lo sviluppo e l'efficacia dell'apprendistato;
- rafforzamento delle azioni di orientamento nel sistema dell'istruzione e della formazione, volto a sensibilizzare studenti e famiglie sull'importanza della valenza formativa del contratto ai fini della crescita professionale e dell'occupabilità, anche rispetto ai tirocini e gli stage, che non prevedono l'instaurazione di un rapporto di lavoro, offrono una formazione molto più breve, a carattere generalista, e sono propedeutici (piuttosto che alternativi) ad un percorso in apprendistato. Questo contratto fornisce una risposta concreta al superamento di criticità legate all'abbandono scolastico, al fenomeno dei Neet (*Not in Education, Employment or Training*, ovvero giovani non impegnati nello studio, né nel lavoro né nella formazione) e soprattutto al mismatch di competenze presente nei territori;
- informazione/formazione alle imprese, ai loro consulenti del lavoro e altri soggetti intermediari in merito alle procedure amministrative connesse all'avvio e alla gestione del contratto, nonché sui vantaggi in termini economici (sgravi contributivi e retributivi, incentivi, ecc.) e di sviluppo e innovazione (formazione ritagliata sulle specifiche esigenze aziendali per sostenere la competitività, scambio generazionale, fidelizzazione del giovane ecc.), anche tramite modelli di analisi costi/benefici. La condivisione delle esperienze di successo in apprendistato di imprese e giovani coinvolti risulta essere un efficace strumento di comunicazione e sensibilizzazione;
- potenziamento dei servizi di accompagnamento al lavoro e di riconoscimento dei crediti formativi e lavorativi in ingresso al percorso in apprendistato, anche in considerazione del target degli adulti. A livello strategico/organizzativo, risulta rilevante la fase di incrocio tra aspiranti

¹¹⁹ DGR n. 8-2309 del 20 novembre 2020 - *D.Lgs. 81/2015. Decreto Interministeriale 12/10/2015. Approvazione schema dell'Intesa. Approvazione del documento "Apprendistato - Disciplina degli standard formativi, criteri generali per la realizzazione dei percorsi e aspetti contrattuali" in sostituzione del documento approvato con DGR n. 26-2946 del 22 febbraio 2016 e disposizioni transitorie*, emanata a seguito dell'Intesa tra la Regione Piemonte, le Parti sociali più rappresentative a livello regionale, l'Ufficio scolastico regionale, gli Atenei, le Fondazioni ITS e ANPAL servizi. La nuova disciplina prevede che al conseguimento del titolo, il contratto di apprendistato di I livello possa essere trasformato: in un contratto di primo livello finalizzato ad un altro titolo di studio (ad es. da qualifica professionale a diploma professionale); in un contratto di alta formazione e ricerca diretto ad un titolo di studio terziario. Quest'ultimo si può trasformare, conseguito un titolo, in un contratto di terzo livello finalizzato ad un altro titolo di studio di livello superiore (ad es. da laurea triennale a laurea magistrale).

apprendisti e aziende al fine di selezionare quelle con maggiore capacità formativa e propensione all'investimento nella formazione e i giovani più motivati e maturi per l'inserimento in azienda, onde evitare da un lato un utilizzo distorto del contratto, dall'altro forme di abbandono. Data l'importanza del matching per la buona riuscita del percorso di apprendistato, andrebbero sviluppati i servizi da dedicare a questa fase, già disponibili in diversi enti formativi, e implementati i servizi di supporto alla progettazione e gestione dei percorsi, per sostenere le imprese nel loro ruolo di soggetto formativo richiesto dal sistema duale, in particolare quelle di piccole o micro dimensioni, che spesso si affidano all'ente anche per attività che non gli competono, con un conseguente sovraccarico di lavoro;

- rafforzamento della qualità dei percorsi formativi sotto diversi aspetti: coprogettazione tra imprese e istituzioni formative; adeguatezza alle specifiche esigenze sia aziendali che dell'apprendista; flessibilità organizzativa e didattica; tecnologie di apprendimento digitali; efficace funzione di tutoring e formazione specifica dei tutor aziendali sulla didattica e sui processi di apprendimento. Il valore dei percorsi si fonda sull'accompagnamento continuo dell'apprendista nel comprendere e gestire i mutamenti in atto tramite adeguate competenze tecnico-specialistiche e soft skill. La contaminazione tra tradizione e innovazione, cultura e tecnologia, creatività e tecnica apporta concreti benefici alle imprese e ai giovani;
- garanzia della qualità degli apprendistati tramite azioni di monitoraggio e valutazione di tipo quantitativo e qualitativo *in itinere* ed *ex post*, anche avvalendosi di analisi sulla relazione tra motivazioni, strategie dell'impresa, modalità di utilizzo dell'apprendistato e suo impatto in termini di occupazionale e sviluppo delle aziende e dei territori. Sul tema della qualità, si ricorda la Raccomandazione europea del 2018 relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità, che fornisce una serie di criteri per le condizioni quadro e per quelle di apprendimento e di lavoro;
- garanzia del riconoscimento e certificazione delle competenze acquisite nella formazione in apprendistato, in relazione al Repertorio dei profili professionali dell'apprendistato professionalizzante, la cui predisposizione è rimessa all'Organismo tecnico (di cui all'art. 46, comma 3, del D.Lgs 81/2015) coordinato dal Ministero del Lavoro, per consentire la correlazione tra standard formativi e standard professionali e la relativa attestazione, anche in attuazione del D. Lgs. 13/2013. Ciò in stretto raccordo sia con il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, ridefinito e aggiornato nel 2019 e nel 2020, che rappresenta il quadro di riferimento nazionale per la certificazione delle competenze, sia con le Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del Sistema nazionale di certificazione delle competenze (emanate con Decreto del 5 gennaio 2021), contenenti disposizioni operative per la realizzazione di reti territoriali e della dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti;
- conseguimento in apprendistato di diversi titoli di studi tra loro successivi, al fine di qualificare

ulteriormente l'offerta formativa, anche in un'ottica di semplificazione e flessibilità. La possibilità di continuità tra percorsi di apprendistato di primo e terzo livello offre al giovane l'opportunità di crescere professionalmente presso la stessa azienda nel lungo periodo, acquisendo titoli e professionalità di livello superiore che affinano le sue competenze in relazione ai mutevoli fabbisogni aziendali emergenti e nell'ambito di una collaborazione tra l'impresa e l'istituzione formativa che nel tempo diventa sempre più solida o organica, rendendo più fluidi i processi di attuazione dei percorsi, con conseguenti vantaggi per tutti i soggetti coinvolti, anche in termini di occupazione stabile;

- maggiore coinvolgimento delle parti sociali sia nel recepimento della normativa nazionale sull'apprendistato in tutti i contratti collettivi nazionali (inquadramento, trattamento economico, ruolo del tutor aziendale ecc.), sia nell'identificazione e adeguamento/aggiornamento dei profili professionali necessari per operare in un mercato sempre più competitivo e mutevole. L'anticipazione dei fabbisogni professionali permette di segnalare eventuali squilibri attuali e futuri tra domanda e offerta di competenze e sostenere le decisioni su come affrontarli;
- dare impulso ad apprendistati funzionali all'economia digitale e "green", quali importanti strumenti per formare la forza lavoro specializzata capace di affrontare le trasformazioni in atto, sviluppando in pieno le potenzialità dei giovani coinvolti e favorendone l'occupazione.

La costruzione di un sistema strutturato di relazioni tra il mondo dell'educazione e quello del lavoro, alla base del sistema duale, richiede la condivisione delle buone pratiche di apprendistato formativo e la loro sedimentazione nei processi organizzativi dei soggetti coinvolti. Un sostegno in questa direzione proviene anche dal Tavolo tecnico nazionale sull'apprendistato di I livello, istituito e coordinato dal MLPS nell'ambito dell'Organismo tecnico per la predisposizione del repertorio nazionale delle professioni sopra indicato, che riunisce i diversi soggetti interessati e finalizzato a migliorare l'applicabilità del contratto attraverso l'individuazione e risoluzione condivisa di questioni a carattere normativo e contrattualistico, adottando linee di intervento comuni.

Gli apprendistati devono rispondere al crescente fabbisogno delle nuove competenze per l'innovazione, la digitalizzazione e la sostenibilità ambientale, non sempre adeguatamente offerte dal sistema educativo, con attenzione ai bisogni delle imprese e degli apprendisti sia giovani che adulti. Queste esigenze si sono particolarmente accentuate con la pandemia da Covid-19, che ha impattato sulla tenuta di competitività delle imprese e dell'occupazione, facendo emergere soprattutto le difficoltà per l'inserimento lavorativo dei giovani e, al contempo, l'urgenza di un rilancio dell'apprendistato a sostegno dei nuovi paradigmi produttivi necessari per uscire dalla crisi, connessi alla "transizione digitale e verde", sfruttando le opportunità offerte dal programma Next Generation EU.

ALLEGATO STATISTICO

Tabella 1a All. Apprendisti con contratto professionalizzante coinvolti in formazione per Regione e macroarea - valori assoluti, anni 2009-2018

Regioni/Pa	Apprendisti coinvolti in formazione									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Piemonte	22.510	23.141	27.743	22.145	19.194	22.730	17.707	13.580	17.594	20.681
Valle d'Aosta	464	402	799	296	<i>n.d.</i>	0	0	0	354	721
Lombardia	19.589	16.314	23.333	30.746	25.808	27.010	20.133	36.845	18.479	21.403
Pa Bolzano	3.688	3.582	3.280	1.898	461	372	448	304	296	472
Pa Trento	5.215	5.125	4.756	4.391	4.279	3.860	3.155	0	2.132	3.832
Veneto	10.200	6.358	18.750	3.922	14.126	23.084	20.217	30.717	33.632	38.548
Friuli-Venezia Giulia	10.122	8.289	7.416	7.508	8.336	6.910	4.018	3.963	3.979	5.057
Liguria	2.502	2.308	2.833	2.766	5.570	5.584	5.521	4.344	4.742	3.298
Emilia-Romagna	34.656	34.892	43.521	38.430	34.969	30.853	32.865	37.149	23.297	15.359
Toscana	5.401	7.771	5.065	8.728	6.167	6.290	10.192	2.532	1.316	5.341
Umbria	1.787	1.089	611	506	1.036	470	137	80	80	5.102
Marche	7.252	7.189	6.324	6.374	4.821	3.899	5.195	3.155	3.034	3.252
Lazio	3.455	4.751	4.738	5.146	9.662	9.831	6.026	8.519	13.236	13.567
Abruzzo	2.248	2.662	2.886	780	<i>n.d.</i>	1.855	1.504	600	1.219	1.842
Molise	<i>n.d.</i>	0	299	312	305	384	274	0	398	521
Campania	1.100	887	1.260	3.805	273	147	200	6.374	0	2.017
Puglia	6.061	7.505	4.004	1.184	2.561	296	0	0	0	0
Basilicata	424	528	560	668	<i>n.d.</i>	129	172	266	0	0
Calabria	935	0	0	0	<i>n.d.</i>	0	0	432	321	0
Sicilia	4.522	3.997	1.412	4.979	1.719	1.639	<i>n.d.</i>	0	0	0
Sardegna	67	46	92	82	1.302	1.338	1.592	553	875	491
Nord	108.946	100.411	132.431	112.102	112.743	120.403	104.024	126.902	104.505	109.371
<i>Nord-Ovest</i>	<i>45.065</i>	<i>42.165</i>	<i>54.708</i>	<i>55.953</i>	<i>50.572</i>	<i>55.324</i>	<i>43.361</i>	<i>54.769</i>	<i>41.169</i>	<i>46.103</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>63.881</i>	<i>58.246</i>	<i>77.723</i>	<i>56.149</i>	<i>62.171</i>	<i>65.079</i>	<i>60.663</i>	<i>72.133</i>	<i>63.336</i>	<i>63.268</i>
Centro	17.895	20.800	16.738	20.754	21.686	20.490	21.550	14.286	17.666	27.262
Mezzogiorno	15.357	15.625	10.513	11.810	6.160	5.788	3.742	8.225	2.813	4.871
Italia	142.198	136.836	159.682	144.666	140.589	146.681	129.316	149.413	124.984	141.504

Tabella 1b All. Variazioni sull'anno precedente degli apprendisti coinvolti in formazione e apprendisti iscritti sul totale degli apprendisti occupati, per Regione e macroarea - valore percentuale, anni 2010-2018

Regioni/Pa	Variazioni su anno precedente apprendisti in formazione										Apprendisti iscritti/occupati									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
Piemonte	2,8	19,9	-20,2	-13,3	18,4	-22,1	-23,3	29,6	17,5	51,0	64,3	55,1	49,3	62,9	51,4	42,0	49,4	50,0		
Valle d'Aosta	-13,4	98,8	-63,0	-	-	-	-	-	103,7	23,3	45,3	19,1	-	-	-	-	21,7	40,8		
Lombardia	-16,7	43,0	31,8	-16,1	4,7	-25,5	83,0	-49,8	15,8	18,4	27,9	39,7	33,3	36,3	28,0	56,3	25,4	24,7		
Pa Bolzano	-2,9	-8,4	-42,1	-75,7	-19,3	20,4	-32,1	-2,6	59,5	85,2	79,6	69,5	11,0	35,2	34,6	22,6	20,0	28,5		
Pa Trento	-1,7	-7,2	-7,7	-2,6	-9,8	-19,3	-100,0	-	79,7	81,4	80,2	83,8	83,6	77,6	63,9	-	39,5	63,0		
Veneto	-38,2	194,9	-79,1	260,2	63,4	-12,4	51,9	9,5	14,6	9,7	29,5	6,6	25,2	43,1	39,6	62,6	61,1	61,4		
Friuli-Venezia Giulia	-18,1	-10,5	1,2	11,0	-17,1	-41,9	-1,4	0,4	27,1	77,3	73,7	82,4	94,5	81,1	49,6	52,4	46,3	49,6		
Liguria	-7,8	22,7	-2,4	101,4	0,3	-1,1	-21,3	9,2	-30,5	12,8	15,9	16,9	36,4	39,6	43,0	36,6	37,1	23,4		
Emilia-Romagna	0,7	24,7	-11,7	-9,0	-11,8	6,5	13,0	-37,3	-34,1	68,4	86,4	81,2	75,0	68,7	76,6	91,0	50,7	28,9		
Toscana	43,9	-34,8	72,3	-29,3	2,0	62,0	-75,2	-48,0	305,9	16,5	11,1	21,4	16,2	17,7	30,3	7,9	3,7	13,2		
Umbria	-39,1	-43,9	-17,2	104,7	-54,6	-70,9	-41,6	0,0	6.277,5	7,6	4,5	4,3	9,7	5,0	1,6	1,0	0,9	50,5		
Marche	-0,9	-12,0	0,8	-24,4	-19,1	33,2	-39,3	-3,8	7,2	30,5	28,3	32,1	26,2	23,4	33,5	21,7	18,8	17,6		
Lazio	37,5	-0,3	8,6	87,8	1,7	-38,7	41,4	55,4	2,5	9,2	9,6	10,8	19,7	20,9	14,1	22,8	31,6	27,6		
Abruzzo	18,4	8,4	-73,0	-	-	-18,9	-60,1	103,2	51,1	27,2	31,2	9,2	-	27,5	25,4	11,1	19,8	25,2		
Molise	-	-	4,3	-2,2	25,9	-28,6	-100,0	-	30,9	-	22,4	28,7	31,8	50,0	40,9	-	52,4	57,2		
Campania	-19,4	42,1	202,0	-92,8	-46,2	36,1	3.087,0	-100,0	-	4,5	6,8	19,6	1,4	0,8	1,2	39,8	-	8,3		
Puglia	23,8	-46,6	-70,4	116,3	-88,4	-100,0	-	-	-	28,6	16,9	5,8	13,9	1,9	-	-	-	-		
Basilicata	24,5	6,1	19,3	-	-	33,3	54,7	-100,0	-	19,0	22,1	27,3	-	6,2	9,6	15,8	-	-		
Calabria	-	-	-	-	-	-	-	-25,7	-100,0	-	-	-	-	-	-	8,7	5,5	-		
Sicilia	-11,6	-64,7	252,6	-65,5	-4,7	-	-	-	-	16,4	6,0	22,6	8,5	9,8	-	-	-	-		
Sardegna	-31,3	-	-10,9	1.487,8	2,8	19,0	-65,3	58,2	-43,9	0,5	1,3	1,4	25,4	31,1	42,4	16,5	23,7	10,9		
Nord	-7,9	31,9	-15,4	0,6	6,8	-13,6	22,0	-17,6	4,7	34,5	47,2	43,3	44,4	50,4	45,5	59,1	43,7	39,4		
<i>Nord-Ovest</i>	-6,4	29,7	2,7	-9,6	9,4	-21,6	26,3	-24,8	12,0	27,4	37,4	41,3	37,9	43,9	36,0	49,3	33,6	32,0		
<i>Nord-Est</i>	-8,9	33,4	-27,8	10,7	4,7	-6,8	18,9	-12,2	-0,1	42,3	58,0	45,4	51,4	57,6	56,1	69,6	54,4	47,3		
Centro	16,2	-19,5	24,0	4,5	-5,5	5,2	-33,7	23,7	54,3	15,2	12,8	17,3	18,6	18,9	21,5	15,5	17,2	23,1		
Mezzogiorno	1,7	-32,7	12,3	-47,8	-6,0	-35,3	119,8	-65,8	73,2	15,6	11,3	13,6	8,3	9,0	7,8	13,5	3,8	5,6		
Italia	-3,8	16,7	-9,4	-2,8	4,3	-11,8	15,5	-16,3	13,2	25,9	31,6	31,0	31,6	35,6	34,3	40,6	30,1	29,3		

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

Tabella 2 All. Risorse per l'apprendistato impegnate dalle Regioni, anni 2017-2018 - valori assoluti in euro e variazione percentuale rispetto all'anno precedente

Regioni/Pa	Risorse impegnate		Variazione su anno precedente 2017-2018
	2017	2018	
Piemonte	10.500.000,00	15.243.328,00	45,2
Valle d'Aosta	612.325,19	217.490,00	-64,5
Lombardia	0,00	13.203.788,47	<i>n.d</i>
Pa Bolzano	12.308.500,00	12.328.500,00	0,2
Pa Trento	740.774,20	1.424.041,20	92,2
Veneto	17.476.530,25	23.619.221,50	35,1
Friuli-Venezia Giulia	1.689.779,24	4.156.532,57	146,0
Liguria	4.458.554,00	5.995.709,00	34,5
Emilia-Romagna	16.652.806,00	10.939.972,12	-34,3
Toscana	0,00	2.277.865,89	<i>n.d</i>
Umbria	252.424,00	2.999.994,00	1088,5
Marche	0,00	95.000,00	<i>n.d</i>
Lazio	9.401.767,32	14.915.137,00	58,6
Abruzzo	0,00	0,00	<i>n.d</i>
Molise	221.400,00	77.400,00	-65,0
Campania	4.200.000,00	4.200.000,00	0,0
Puglia	1.124.750,00	0,00	-100,0
Basilicata	0,00	0,00	<i>n.d</i>
Calabria	0,00	0,00	<i>n.d</i>
Sicilia	0,00	0,00	<i>n.d</i>
Sardegna	927.000,00	630.000,00	-32,0
Nord	64.439.268,88	87.128.582,86	35,2
<i>Nord-Ovest</i>	<i>15.570.879,19</i>	<i>34.660.315,47</i>	<i>122,6</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>48.868.389,69</i>	<i>52.468.267,39</i>	<i>7,4</i>
Centro	9.654.191,32	20.287.996,89	110,1
Mezzogiorno	6.473.150,00	4.907.400,00	-24,2
Italia	80.566.610,20	112.323.979,75	39,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tabella 3 All. Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato - composizione percentuale, anni 2017-20178^(a)

Regioni/Pa	2017				2018	
	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR
Piemonte	0,0	4,8	95,2	0,0	50,8	49,2
Valle d'Aosta	0,0	96,8	3,2	0,0	94,9	5,1
Lombardia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	21,6	78,4	0,0
Pa Bolzano	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Pa Trento	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Veneto	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Friuli-Venezia Giulia	0,0	98,0	2,0	0,0	41,2	58,8
Liguria	1,3	98,7	0,0	12,5	87,5	0,0
Emilia-Romagna	0,0	30,4	69,6	0,0	99,5	0,5
Toscana	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	0,0	0,5	99,5
Umbria	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Marche	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	0,0	100,0	0,0
Lazio	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Abruzzo	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Molise	6,8	93,2	0,0	0,0	100,0	0,0
Campania	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Puglia	0,0	100,0	0,0	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Basilicata	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Sicilia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Sardegna	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Nord	20,3	46,1	33,6	19,9	68,6	11,5
<i>Nord-Ovest</i>	<i>0,4</i>	<i>35,3</i>	<i>64,3</i>	10,4	67,9	21,7
<i>Nord-Est</i>	<i>26,7</i>	<i>49,5</i>	<i>23,8</i>	26,2	69,0	4,8
Centro	0,0	100,0	0,0	0,0	88,8	11,2
Mezzogiorno	0,2	34,9	64,9	12,8	1,6	85,6
Italia	16,3	51,6	32,1	16,0	69,3	14,7

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macroarea 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

Tabella 4 All. Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato, anni 2017-2018 - composizione percentuale ^(a)

Regioni/Pa	2017				2018			
	I Livello	II Livello	III Livello	Azioni di sistema	I Livello	II Livello	III Livello	Azioni di sistema
Piemonte	4,8	81,0	14,3	0,0	8,2	72,2	19,7	0,0
Valle d'Aosta	0,0	91,3	3,2	5,6	0,0	94,9	5,1	0,0
Lombardia	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	0,0	35,6	17,3	47,1
Pa Bolzano	98,4	1,6	0,0	0,0	98,3	1,7	0,0	0,0
Pa Trento	7,7	92,3	0,0	0,0	8,9	91,1	0,0	0,0
Veneto	19,9	80,1	0,0	0,0	45,6	53,6	0,0	0,8
Friuli-Venezia Giulia	30,1	0,0	2,0	67,9	7,2	65,7	0,0	27,0
Liguria	17,0	81,7	0,0	1,3	40,6	58,1	0,0	1,3
Emilia-Romagna	0,0	99,8	0,2	0,0	0,2	99,2	0,5	0,0
Toscana	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	58,0	0,0	0,0	42,0
Umbria	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Marche	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	100,0	0,0	0,0	0,0
Lazio	48,9	48,7	0,0	2,4	58,4	41,6	0,0	0,0
Abruzzo	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Molise	6,8	83,9	0,0	9,3	0,0	90,0	0,0	10,0
Campania	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Puglia	0,0	0,0	0,0	100,0	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Basilicata	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Calabria	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Sicilia	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Sardegna	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Nord	27,0	68,6	2,5	1,9	31,0	54,1	6,1	8,7
<i>Nord-Ovest</i>	<i>8,1</i>	<i>81,6</i>	<i>9,8</i>	<i>0,6</i>	10,6	56,0	15,3	18,2
<i>Nord-Est</i>	<i>33,1</i>	<i>64,5</i>	<i>0,1</i>	<i>2,3</i>	44,5	52,9	0,1	2,5
Centro	50,3	47,4	0,0	2,3	49,9	45,4	0,0	4,7
Mezzogiorno	0,2	82,1	0,0	17,7	0,0	99,8	0,0	0,2
Italia	27,7	67,1	2,0	3,2	33,1	54,5	4,8	7,6

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macroarea sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per tipologia di apprendistato.
Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tabella 5 All. Risorse spese dalle Regioni, anni 2017-2018 - valori assoluti in euro, variazione percentuale rispetto all'anno precedente, capacità di spesa in valore percentuale

Regioni/Pa	Risorse spese		Var. su anno precedente	Capacità di spesa	
	2017	2018	2017-2018	2017	2018
Piemonte	10.730.619,12	10.959.024,77	2,1	102,2	71,9
Valle d'Aosta	79.119,11	115.240,98	45,7	12,9	53,0
Lombardia	3.623.937,26	13.624.809,47	276,0	<i>n.d</i>	103,2
Pa Bolzano	12.200.844,00	12.220.844,00	0,2	99,1	99,1
Pa Trento	194.608,22	915.727,80	370,5	26,3	64,3
Veneto	16.097.882,60	16.466.973,18	2,3	92,1	69,7
Friuli-Venezia Giulia	1.263.035,33	3.215.901,23	154,6	74,7	77,4
Liguria	4.289.094,00	4.112.969,71	-4,1	96,2	68,6
Emilia-Romagna	5.182.040,92	11.025.158,17	112,8	31,1	100,8
Toscana	0,00	760.486,46	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	33,4
Umbria	97.905,42	313.685,00	220,4	38,8	10,5
Marche	1.004.435,95	818.766,77	-18,5	<i>n.d</i>	861,9
Lazio	5.456.206,92	4.354.784,00	-20,2	58,0	29,2
Abruzzo	527,17	829.556,00	157260,2	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Molise	221.400,00	77.400,00	-65,0	100,0	100,0
Campania	0,00	0,00	<i>n.d</i>	0,0	0,0
Puglia	2.666.951,00	0,00	-100,0	237,1	<i>n.d</i>
Basilicata	0,00	0,00	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Calabria	299.528,60	918.213,13	206,6	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Sicilia	0,00	0,00	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>
Sardegna	542.254,80	0,00	-100,0	58,5	0,0
Nord	53.661.180,56	72.656.649,31	35,4	83,3	83,4
<i>Nord-Ovest</i>	<i>18.722.769,49</i>	<i>28.812.044,93</i>	<i>53,9</i>	<i>120,2</i>	<i>83,1</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>34.938.411,07</i>	<i>43.844.604,38</i>	<i>25,5</i>	<i>71,5</i>	<i>83,6</i>
Centro	6.558.548,29	6.247.722,23	-4,7	67,9	30,8
Mezzogiorno	3.730.661,57	1.825.169,13	-51,1	57,6	37,2
Italia	63.950.390,42	80.729.540,67	26,2	79,4	71,9

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tabella 6 All. Risorse impegnate dalle Regioni, anni 2010-2018 - valori assoluti in euro

Regioni/ Pa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Piemonte	24.784.718,01	27.936.445,99	18.820.557,76	18.855.765,20	13.456.728,80	7.000.000,00	26.249.387,00	10.500.000,00	15.243.328,00
Valle d'Aosta	609.540,42	517.877,63	564.406,26	174.846,20	3.000,00	0,00	1003.256,25	612.325,19	217.490,00
Lombardia	17.750.190,25	26.743.508,84	34.157.302,41	11.251.475,95	8.730.041,78	19.530.000,00	25.669.621,61	0,00	13.203.788,47
Pa Bolzano	21.215.665,00	21.231.484,07	12.300.000,00	12.438.500,00	12.575.500,00	12.058.500,00	12.308.500,00	12.308.500,00	12.328.500,00
Pa Trento	5.229.583,21	5.656.398,32	2.908.267,06	1.434.721,14	2.409.755,10	240.170,28	20.205,00	740.774,20	1.424.041,20
Veneto	25.632.660,00	8.083.629,51	25.973.730,00	3.672.000,00	11.033.073,50	18.970.386,00	9.257.532,40	17.476.530,25	23.619.221,50
Friuli-Venezia Giulia	10.021.099,22	6.724.015,28	12.964.522,11	8.485.649,16	5.276.199,68	3.962.475,22	4.831.009,66	1.689.779,24	4.156.532,57
Liguria	1.303.966,49	2.597.658,74	1.688.698,10	2.428.687,37	2.890.640,03	4.614.545,20	3.669.906,45	4.458.554,00	5.995.709,00
Emilia-Romagna	6.644.122,02	25.757.648,60	11.300.000,00	28.712.810,26	8.015.936,44	4.480.567,28	13.900.990,00	16.652.806,00	10.939.972,12
Toscana	7.754.236,08	11.329.497,23	4.399.526,70	4.836.985,97	6.742.004,11	4.559.402,32	19.592.717,68	0,00	2.277.865,89
Umbria	3.891.543,39	4.386.975,22	2.051.786,10	77.308,60	1.833.375,00	538.698,00	0,00	252.424,00	2.999.994,00
Marche	4.944.902,00	6.582.060,00	2.628.445,85	4.053.044,89	0,00	3.468.616,19	3.522.895,00	0,00	95.000,00
Lazio	3.665.000,00	1.542.273,00	4.668.113,87	11.153.173,19	8.706.457,03	3.011.196,75	12.485.922,32	9.401.767,32	14.915.137,00
Abruzzo	1.349.882,00	3.101.985,00	1.350.815,23	0,00	2.504.527,00	31.503,00	3.009.740,00	0,00	0,00
Molise	0,00	2.388.111,35	1.206.770,00	1.320.440,00	722.960,00	516.000,00	51.600,00	221.400,00	77.400,00
Campania	18.000.000,00	0,00	1.451.347,00	3.973.747,00	2.565.472,41	1.866.720,11	60.801,89	4.200.000,00	4.200.000,00
Puglia	6.560.780,00	16.711.740,54	16.081.435,01	0,00	0,00	0,00	0,00	1.124.750,00	0,00
Basilicata	885.010,51	400.000,00 ^(a)	695.003,50	10.232.195,00	4.952.732,00	1.145.212,00	1.145.212,00	0,00	0,00
Calabria	<i>n.d.</i>	2.400.000,00	<i>n.d.</i>	879.680,00	<i>n.d.</i>	3.464.312,00	1.039.293,60	0,00	0,00
Sicilia	7.563.519,51	6.099.840,00	5.363.280,00	6.868.697,70	5.182.617,77	0,00	0,00	0,00	0,00
Sardegna	78.462,00	3.856.967,66	651.435,24	18.855.765,20	8.998,00	579.430,70	0,00	927.000,00	630.000,00
Nord	113.191.544,62	125.248.666,98	120.677.483,70	87.454.455,38	64.390.875,33	70.856.643,98	96.910.408,37	64.439.268,88	87.128.582,86
<i>Nord-Ovest</i>	<i>44.448.415,17</i>	<i>57.795.491,20</i>	<i>55.230.964,53</i>	<i>32.710.774,72</i>	<i>25.080.410,61</i>	<i>31.144.545,20</i>	<i>56.592.171,31</i>	<i>15.570.879,19</i>	<i>34.660.315,47</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>68.743.129,45</i>	<i>67.453.175,78</i>	<i>65.446.519,17</i>	<i>54.743.680,56</i>	<i>39.310.464,72</i>	<i>39.712.098,78</i>	<i>40.318.237,06</i>	<i>48.868.389,69</i>	<i>52.468.267,39</i>
Centro	20.255.681,47	23.840.805,45	13.747.872,52	20.120.512,75	17.281.836,14	11.577.913,26	35.601.535,00	9.654.191,32	20.287.996,89
Mezzogiorno	34.437.654,02	42.309.602,55	26.800.085,98	23.330.600,01	15.937.307,18	7.603.177,81	5.306.647,49	6.473.150,00	4.907.400,00
Italia	167.884.880,11	191.399.074,98	161.225.442,20	130.905.567,94	97.610.018,65	90.037.735,05	137.818.590,86	80.566.610,20	112.323.979,75

(a) Al netto della provincia di Matera che non ha fornito i dati
Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tabella 7 All. Risorse spese dalle Regioni, anni 2010-2018 - valori assoluti in euro

Regioni/ Pa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Piemonte	14.336.258,97	29.398.299,81	13.867.629,29	21.023.565,95	8.954.022,44	9.880.777,88	7.323.289,21	10.730.619,12	10.959.024,77
Valle d'Aosta	437.375,38	105.680,00	70.200,00	325.661,38	326.697,12	37.680,00	18.828,57	79.119,11	115.240,98
Lombardia	9.293.887,68	14.226.061,83	18.712.572,08	13.368.289,61	14.338.129,75	10.057.580,01	17.779.165,21	3.623.937,26	13.624.809,47
Pa Bolzano	21.215.665,00	20.169.909,87	11.685.000,00	12.250.113,00	12.430.884,00	11.943.069,00	12.001.093,00	12.200.844,00	12.220.844,00
Pa Trento	3.881.705,48	2.803.912,02	2.823.530,67	1.984.338,04	1.465.275,65	850.534,41	72.197,34	194.608,22	915.727,80
Veneto	8.312.566,31	9.964.260,78	7.046.270,00	3.513.600,00	1.957.013,44	9.415.975,50	8.072.066,00	16.097.882,60	16.466.973,18
Friuli-Venezia Giulia	10.020.414,22	2.209.877,23	7.149.946,31	5.198.156,72	6.587.936,85	2.234.705,39	4.163.868,45	1.263.035,33	3.215.901,23
Liguria	741.437,58	659.098,50	442.498,14	1.853.002,51	2.458.686,15	3.154.493,26	3.168.969,60	4.289.094,00	4.112.969,71
Emilia-Romagna	11.180.680,40	16.118.046,60	23.927.886,78	23.647.040,73	17.147.425,23	10.106.879,65	12.745.462,39	5.182.040,92	11.025.158,17
Toscana	4.778.567,91	5.375.561,53	5.096.853,04	5.119.972,78	2.228.100,21	4.505.206,83	0,00	0,00	760.486,46
Umbria	884.899,43	627.438,82	306.451,27	298.582,60	319.463,89	421.190,95	0,00	97.905,42	313.685,00
Marche	4.409.553,00	2.570.825,00	4.059.537,17	2.964.968,90	2.085.543,57	2.225.345,68	1.911.131,67	1.004.435,95	818.766,77
Lazio	0,00	2.279.755,81	3.007.851,20	3.014.728,00	8.007.875,93	5.687.991,10	4.268.100,00	5.456.206,92	4.354.784,00
Abruzzo	2.904.750,59	1.656.640,00	842.400,00	-	623.400,00	871.503,00	0,00	527,17	829.556,00
Molise	0,00	331.000,00	313.341,70	367.107,70	212.043,00	207.180,00	51.600,00	221.400,00	77.400,00
Campania	1.098.798,71	1.084.758,66	745.795,30	1.731.489,98	1.764.575,41	2.029.385,06	60.801,89	0,00	0,00
Puglia	5.362.000,00	8.137.560,00	2.670.248,18	2.461.548,88	2.538.911,97	236.257,40	0,00	2.666.951,00	0,00
Basilicata	0,00	400.000,00	339.766,69	0,00	936.390,99	0,00	1.145.212,00	0,00	0,00
Calabria	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	0,00	108.415,85	299.528,60	918.213,13
Sicilia	7.728.904,00	1.979.800,70	111.708,00	3.445.293,00	2.285.391,66	0,00	0,00	0,00	0,00
Sardegna	78.462,00	28.080,00	774.828,30	34.560,00	1.440.647,83	917.545,75	660.856,41	542.254,80	0,00
Nord	79.419.991,02	95.655.146,64	85.725.533,27	83.163.767,94	65.666.070,63	57.681.695,10	65.344.939,77	53.661.180,56	72.656.649,31
<i>Nord-Ovest</i>	<i>24.808.959,61</i>	<i>44.389.140,14</i>	<i>33.092.899,51</i>	<i>36.570.519,45</i>	<i>26.077.535,46</i>	<i>23.130.531,15</i>	<i>28.290.252,59</i>	<i>18.722.769,49</i>	<i>28.812.044,93</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>54.611.031,41</i>	<i>51.266.006,50</i>	<i>52.632.633,76</i>	<i>46.593.248,49</i>	<i>39.588.535,17</i>	<i>34.551.163,95</i>	<i>37.054.687,18</i>	<i>34.938.411,07</i>	<i>43.844.604,38</i>
Centro	10.073.020,34	10.853.581,16	12.470.692,68	11.398.252,28	12.640.983,60	12.839.734,56	6.179.231,67	6.558.548,29	6.247.722,23
Mezzogiorno	17.172.915,30	13.617.839,36	5.798.088,17	8.039.999,56	9.801.360,86	4.261.871,21	2.026.886,15	3.730.661,57	1.825.169,13
Italia	106.665.926,66	120.126.567,16	103.994.314,12	102.602.019,78	88.108.415,09	74.783.300,87	73.551.057,59	63.950.390,42	80.729.540,67

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tabella 8 All. Capacità di spesa delle Regioni, anni 2010-2018 - valore percentuale

Regioni/ Pa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Piemonte	57,8	105,2	73,7	111,5	66,5	141,2	27,9	102,2	71,9
Valle d'Aosta	71,8	20,4	12,4	186,3	10.889,9	-	1,9	12,9	53,0
Lombardia	52,4	53,2	54,8	118,8	164,2	51,5	69,3	-	103,2
Pa Bolzano	100,0	95,0	95,0	98,5	98,9	99,0	97,5	99,1	99,1
Pa Trento	74,2	49,6	97,1	138,3	60,8	354,1	357,3	26,3	64,3
Veneto	32,4	123,3	27,1	95,7	17,7	49,6	87,2	92,1	69,7
Friuli-Venezia Giulia	100,0	32,9	55,2	61,3	124,9	56,4	86,2	74,7	77,4
Liguria	56,9	25,4	26,2	76,3	85,1	68,4	86,4	96,2	68,6
Emilia-Romagna	168,3	62,6	211,8	82,4	213,9	225,6	91,7	31,1	100,8
Toscana	61,6	47,4	115,9	105,9	33,0	98,8	0,0	-	33,4
Umbria	22,7	14,3	14,9	386,2	17,4	78,2	-	38,8	10,5
Marche	89,2	39,1	357,5	115,8	-	64,2	54,2	-	861,9
Lazio	0,0	147,8	64,4	27,0	92,0	188,9	34,2	58,0	29,2
Abruzzo	215,2	53,4	62,4	-	24,9	2.766,4	0,0	-	-
Molise	-	13,9	26,0	27,8	29,3	40,2	100,0	100,0	100,0
Campania	6,1	14,8	51,4	43,6	68,8	108,7	100,0	0,0	0,0
Puglia	81,7	48,7	16,6	-	-	-	-	237,1	-
Basilicata	0,0	100,0	48,9	-	18,9	0,00	100,0	-	-
Calabria	-	-	-	-	-	0,00	10,4	-	-
Sicilia	102,2	32,5	2,1	50,2	44,1	-	-	-	-
Sardegna	100,0	0,7	118,9	61,9	16.010,8	158,4	-	58,5	0,0
Nord	70,2	76,4	71,0	95,1	102,0	81,4	67,4	83,3	83,4
<i>Nord-Ovest</i>	<i>55,8</i>	<i>76,8</i>	<i>59,9</i>	<i>111,8</i>	<i>104,0</i>	<i>74,3</i>	<i>50,0</i>	<i>120,2</i>	<i>83,1</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>79,4</i>	<i>76,0</i>	<i>80,4</i>	<i>85,1</i>	<i>100,7</i>	<i>87,0</i>	<i>91,9</i>	<i>71,5</i>	<i>83,6</i>
Centro	60,7	45,5	90,7	56,6	73,1	110,9	17,4	67,9	30,8
Mezzogiorno	51,2	34,1	21,6	34,5	56,5	56,1	38,2	57,6	37,2
Italia	65,3	62,8	64,5	78,4	90,3	83,1	53,4	79,4	71,9

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

Tabella 9 All. Apprendisti minori occupati, anni 2016-2018 - composizione per territorio e su totale, variazione percentuale su anni precedenti

Regioni/Pa	Apprendisti minori			Composizione %			Incidenza su tot. apprendisti			Variazione	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
Piemonte	56	77	97	2,3	2,7	3,3	0,2	0,2	0,2	37,4	26,0
Valle d'Aosta	2	2	2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	-3,4	-3,6
Lombardia	382	623	697	15,7	21,9	23,5	0,6	0,8	0,8	63,3	11,8
Pa Bolzano	1.239	1.269	1.294	51,1	44,6	43,6	25,6	25,3	24,7	2,4	2,0
Pa Trento	29	28	36	1,2	1,0	1,2	0,6	0,5	0,6	-0,9	27,4
Veneto	87	137	173	3,6	4,8	5,8	0,2	0,2	0,3	58,3	26,0
Friuli V. Giulia	16	18	21	0,6	0,6	0,7	0,2	0,2	0,2	17,1	13,2
Liguria	35	42	48	1,4	1,5	1,6	0,3	0,3	0,3	20,2	14,7
Emilia-Romagna	54	80	89	2,2	2,8	3,0	0,1	0,2	0,2	48,7	10,3
Toscana	51	55	54	2,1	1,9	1,8	0,2	0,2	0,1	7,2	-0,8
Umbria	6	8	7	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	26,4	-7,7
Marche	21	33	28	0,9	1,2	0,9	0,1	0,2	0,1	57,9	-17,2
Lazio	51	61	59	2,1	2,2	2,0	0,1	0,1	0,1	21,1	-4,4
Abruzzo	20	27	19	0,8	1,0	0,6	0,3	0,4	0,3	38,7	-30,7
Molise	0	1	2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	500,0	300,0
Campania	117	119	91	4,8	4,2	3,1	0,7	0,6	0,4	1,9	-23,7
Puglia	93	105	97	3,8	3,7	3,3	0,7	0,6	0,5	13,1	-7,1
Basilicata	13	16	9	0,5	0,6	0,3	0,7	0,7	0,4	22,2	-43,0
Calabria	40	47	39	1,6	1,6	1,3	0,7	0,8	0,6	18,8	-17,6
Sicilia	100	89	98	4,1	3,1	3,3	0,6	0,5	0,5	-10,8	10,1
Sardegna	14	10	7	0,6	0,4	0,2	0,4	0,3	0,2	-27,7	-28,3
Nord	1.899	2.278	2.456	78,4	80,0	82,8	0,8	0,9	0,9	20,0	7,8
<i>Nord-Ovest</i>	475	744	844	19,6	26,1	28,5	0,4	0,6	0,6	56,8	13,4
<i>Nord-Est</i>	1.424	1.534	1.612	58,8	53,8	54,4	1,3	1,3	1,2	7,7	5,1
Centro	129	157	147	5,3	5,5	5,0	0,1	0,1	0,1	21,9	-6,0
Mezzogiorno	396	414	362	16,3	14,5	12,2	0,6	0,5	0,4	4,6	-12,4
Italia	2.423	2.848	2.966				0,6	0,7	0,6	17,6	4,1

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps

ALLEGATO NORMATIVO

Principali provvedimenti di attuazione della normativa nazionale sull'Apprendistato adottati dalle Regioni e P.a., annualità 2018-2019

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
Piemonte	D.D. n. 1527 del 12 novembre 2019	Apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015. Avviso pubblico 2019-2022 di cui alla D.D. n. 1125 del 06/08/2019. Aggiornamento dell'Offerta formativa pubblica approvata con Determinazione n. 438 del 29/05/2017 e ss.mm.ii..	✓		
	D.D. n. 1135 8 agosto 2019	POR FSE 2014-2020. Offerta formativa di IeFP - ciclo formativo 2019-2022 di cui alla D.D. n. 1022 del 23/07/2019. Approvazione corsi ed autorizzazione attività formative, aa.ff. 2019/20, 2020/21 e 2021/22. Impegno di spesa per euro 47.741.908.	✓		
	DD. n. 1134 del 8 agosto 2019	POR FSE 2014/2020 - Asse III - DGR n. 141-9048 del 16/05/2019. Approvazione del Bando regionale per il finanziamento dei corsi IFTS, del Manuale per la valutazione ex-ante dei progetti IFTS e rispettivi allegati - Anno Formativo 2019/2020. Prenotazione della spesa di euro 1.333.300,00"	✓		
	D.D. n. 1125 del 6 agosto 2019	POR FSE 2014-2020. Sperimentazione percorsi formativi per il Diploma di istruzione secondaria superiore in apprendistato (art. 43 D. Lgs. 81/2015), in attuazione delle Deliberazioni n. 17-4657 del 13/02/2017 e n. 32-8559 del 15/03/2019. Approvazione Avviso pubblico 2019-2022 per l'individuazione e la gestione dell'Offerta formativa e dello schema di domanda. Impegni e annotazioni di spesa per euro 1.000.000,00.	✓		
	D.D. n. 1022 23 luglio 2019	POR FSE 2014-2020. Approvazione dell'Avviso per l'autorizzazione ed il finanziamento dell'offerta formativa di IeFP ciclo formativo 2019/2022	✓		
	DGR n. 141-9048 del 16 maggio 2019	POR FSE 2014-2020. Programmazione integrata dell'offerta formativa regionale del Sistema di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore - Piano territoriale pluriennale 2019/2022. Approvazione Atto d'indirizzo e dotazione finanziaria di 15.548.200,00 euro.	✓		✓
	D.D. n. 343 del 4 aprile 2019	Apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015. Aggiornamento del catalogo dell'offerta formativa pubblica approvato con DD n. 935 del 19/12/2016 s.m.i, prorogato al 31/12/2019 con DD n. 1476 del 13/12/2019 ed individuazione e nomina dei nuovi soggetti ammessi al catalogo a responsabili (eterni) del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 del Reg. (UE) 2016/679		✓	
	D.D. n. 283 del 25 marzo 2019	Avviso pubblico per l'individuazione e la gestione dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante di cui alla DD n. 806 del 15/11/2016 e s.m.i. Individuazione e nomina degli operatori ammessi al catalogo dell'offerta formativa a "Responsabili (esterni) del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 28 del Reg. (UE) 2016/679		✓	
	DGR n. 32-8559 del 15 marzo 2019	Prosecuzione sperimentazione per gli anni 2019-2022 di percorsi formativi in apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015 approvato con DGR n. 17-4657 del 13/02/2017. Integrazione diploma di specializzazione di "Enotecnico" e risorse. Spesa prevista euro 1.000.000,00 a valere sul POR FSE 2014-2020, Asse 1, Ob. 2.	✓		
	DD n. 1057, del 25 luglio 2019	Apprendistato di alta formazione e di ricerca di cui all'Avviso pubblico approvato con Determinazione n. 537 del 03/08/2016 e s.m.i. - Approvazione e finanziamento percorsi dottorato di ricerca. Impegno di spesa euro 48.300,00.			✓
DD n. 994 del 12 luglio 2019	POR FSE 2014-2020 - Asse III - DGR n. 141-9048 del 16/05/2019 - Parziale modifica del Bando regionale per il finanziamento dei percorsi ITS biennio formativo 2019-2021 - di cui all'Allegato A della DD n. 838 del 14 giugno 2019.			✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DD n. 838 del 14 giugno 2019	POR FSE 2014/2020 - Asse III - DGR n. 141-9048 del 16/05/2019. Approvazione del Bando regionale per il finanziamento dei corsi ITS - biennio formativo 2019/2021. Prenotazione della spesa di euro 5.774.100,00			✓
	D.G.R n. 29-7015 del 8 giugno 2018	Apprendistato professionalizzante. Integrazione risorse di cui alla DGR n. 18-4143 del 2/11/2016 al fine di dare continuità alle attività formative nel periodo 2018-2019. Spesa prevista Euro 16.700.000,00- POR FSE 2014-2020, Asse 1, Ob. 2.		✓	
	DD n. 216 del 19 aprile 2019	POR FESR 2014/2020, Asse I - Progetti di apprendistato in alta formazione e ricerca. Introduzione del percorso di specializzazione di "Apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore di cui all'art. 43 del D.Lgs. 81/2015".	✓		
	DD n. 1486 del 17 dicembre 2018	Apprendistato di alta formazione e di ricerca. Continuità e aggiornamento dell'Avviso pubblico approvato con Determinazione n. 537 del 03/08/2016. Spesa prevista di euro 3.634.321,00 su capitoli vari del Bilancio gestionale 2018-2020, annualità 2019 e 2020. PORFSE 2014-2020, Asse 1 - Ob. 2 e Decreto Ministeriale n. 5 del 19/04/2018.			✓
	DGR n. 40-7972 del 30 novembre 2018	Ulteriore integrazione di risorse di cui alla DGR n. 37-3617 del 11/07/2016 "Atto di indirizzo per la programmazione, nel periodo 2016-2018, di percorsi in apprendistato di alta formazione e di ricerca". Spesa prevista euro 1.550.271,00 a valere sul bilancio di previsione finanziario 2018-2020, annualità 2019 e 2020.			✓
	D.D. n. 877 del 3 agosto 2018	POR FSE 2014-2020. Approvazione dell'avviso per l'autorizzazione ed il finanziamento dell'offerta formativa di IeFP ciclo formativo 2018/2021.	✓		
	DGR n. 18 - 6767 del 20 aprile 2018	Apprendistato di alta formazione e di ricerca. Integrazione risorse di cui alla DGR n. 37-3617 del 11/07/2016 al fine di dare continuità ai percorsi formativi nel periodo 2019-2020. Spesa prevista Euro 500.000,00 - POR-FSE 2014-2020, Asse 1 - Ob.2.			✓
	DGR n. 484 del 6 giugno 2018	POR FSE 2014/2020 -Asse III DGR n. 16-3200 del 26/04/2016. Parziale modifica DD n. 407 del 17/05/2018 di Approvazione del Bando regionale per il finanziamento dei Piani di attività degli ITS – a.f. 2018/2019. Adozione delle Unità di Costo Standard appr. con Decreto Dipartimentale 0001284 del 28/11/2017. Prenot. Euro 4.832.900,00 e acc. euro 4.107.965,00 su cap. vari del bil. previsione 2018-2020, ann. 2018/19/20.			✓
	DD n. 407 del 17/05/2018	"POR FSE 2014/2020. Asse III. DGR n. 16-3200 del 26/04/2016. Approvazione del Bando regionale per il finanziamento dei piani di attività degli Istituti Tecnici Superiori - anno formativo 2018/2019. Adozione delle Unità di Costo Standard approvate con Decreto Dipartimentale 0001284 del 28/11/2017. Prenotazione di euro 4.832.900,00 e accertamento di euro 4.107.965,00 su capitoli vari del bilancio di previsione 2018-2020, annualità 2018, 2019 e 2020"			✓
	D.D. n. 243 del 27 marzo 2018	POR FSE 2014/2020 - Asse III. Approvazione Bando regionale per il finanziamento dei percorsi IFTS - anno formativo 2018-2019 di cui alla D.G.R. n. 16-3200 del 26/04/2016. Accertamento di euro 1.294.720,00 e prenotazione di euro 1.523.200,00 sul bilancio annualità 2018.	✓		
	D.D. n. 982 del 17 ottobre 2017	Approvazione degli "Standard di progettazione dei percorsi di IeFP di qualifica e di diploma professionale" e degli "Standard minimi dei laboratori relativi alle figure professionali di qualifica"	✓		
	D.D. n. 792 del 25 agosto 2017	POR FSE 2014-2020. Offerta formativa di IeFP ciclo formativo 2017/2020 di cui alla D.D. n. 576 del 29/06/2017. Approvazione corsi ed autorizzazione attività formative, AA. FF. 2017/18, 2018/19 e 2019/20. Accertamenti per euro 31.989.947,00 e impegni per euro 47.965.000,00 su capp. vari del bilancio di previsione 2017-2019 annualità 2017, 2018 e 2019.	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DD n. 7362 agosto 2017	Percorsi di IeFP nell'ambito del sistema duale - anno formativo 2016/2017 di cui alla D.D. n. 445 del 12/07/2016. Approvazione e autorizzazione Sostegni individuali e/o di gruppo, LARSAP. Accompagnamento all'apprendistato per allievi inseriti nelle prime annualità per un importo pari a euro 49.929,00	✓		
	DD n. 280-13704 del 4 luglio 2017	Decreto della Consigliera Delegata - Città metropolitana di Torino. Avviso per l'autorizzazione e il finanziamento dell'offerta formativa di IeFP Ciclo formativo 2017/2020 di cui alla D.G.R. n. 16-4166 del 7.11.2016 <i>Allegato</i>	✓		
	DD n. 576 del 29 giugno 2017	Approvazione dell'avviso per l'autorizzazione ed il finanziamento dell'offerta formativa di IeFP ciclo formativo 2017/2020 <i>Allegati</i>	✓		
	DD n. 527 del 19 giugno 2017	Percorsi di IeFP nell'ambito del sistema duale di cui alla D.D. n. 445 del 12/07/2016. Autorizzazione attività relative alla seconda e terza annualità - anni formativi 2017/2018 e 2018/2019 per un importo totale pari a euro 2.977.920,00 e riduzione impegni di spesa. <i>Allegati</i>	✓		
	DD n. 383 del 16 Maggio 2017	POR FSE 2014/2020 - Asse III - DGR n. 16-3200 del 26/04/2016. Approvazione del Bando regionale per il finanziamento dei piani di attività degli Istituti Tecnici Superiori, del Manuale di valutazione e relativi allegati - anno formativo 2017-2018. <i>Allegato</i>	✓		✓
	DD n. 200 del 21 marzo 2017	POR FSE 2014/2020 - Asse III. Approvazione Bando regionale per il finanziamento dei percorsi IFTS - anno formativo 2017-2018 di cui alla D.G.R. n. 16-3200 del 26/04/2016. Prenotazione di euro 1.612.800,00 e accertamento di euro 1.370.880,00 su capitoli vari del bilancio 2016-2018, annualità 2017. <i>Allegato</i>	✓		
	DD n. 161 del 6 marzo 2017	DGR n. 17-4657 del 13/02/2017. Apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore - sperimentazione 2017-2019. Approvazione dell'Avviso pubblico per l'individuazione e la gestione dell'Offerta formativa pubblica e dei documenti ad esso collegati (Allegati 2, 3 e 4). Spesa prevista Euro 500.000,00 mediante prenotazione sul capitolo 147068 del Bilancio 2017.	✓		
	DGR n. 17-4657 del 13 febbraio 2017	Approvazione dell'Atto di indirizzo per la sperimentazione, nel periodo 2017-2019, di percorsi formativi in apprendistato per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore di cui all'art. 43 - D.Lgs. n. 81/2015 <i>Allegato</i>	✓		
Valle d'Aosta	DGR n. 1349 del 4 ottobre 2019	Approvazione dell'offerta formativa triennale di istruzione e formazione professionale (IeFP) per l'anno scolastico 2020/21. Modifica delle linee guida approvate con DGR 939/2016. Approvazione dell'avviso pubblico per la presentazione da parte di organismi di formazione accreditati di progetti relativi a corsi triennali di istruzione e formazione professionale nel sistema duale da avviarsi nell'anno scolastico 2020/21 - avviso n. 19ai. Prenotazione di spesa	✓		
	Provvedimento dirigenziale n. 4830 del 21 agosto 2019	Approvazione, per l'anno 2019, del finanziamento dei soggetti attuatori iscritti nell'elenco regionale per l'apprendistato professionalizzante, a seguito dell'assegnazione della quota 2017 disposta con decreto direttoriale n. 5 in data 19/04/2018, per il finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato. Accertamento e impegno di spesa.		✓	
	Provvedimento dirigenziale n. 4488 del 1 agosto 2019	Approvazione, per l'anno 2019, del finanziamento dei soggetti attuatori iscritti nell'elenco regionale per l'apprendistato professionalizzante, a seguito dell'assegnazione della quota 2016 disposta con decreto direttoriale n. 258 in data 26/09/2017, per il finanziamento delle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato. Accertamento e impegno di spesa.		✓	
	Provvedimento dirigenziale n. 3831 del 28 giugno 2019	Approvazione dell'Avviso pubblico per la presentazione da parte di organismi di formazione accreditati di un progetto relativo ad un percorso di iv anno nel sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP) da avviarsi nell'anno scolastico 2019/2020 - Avviso 19AF". Prenotazione di spesa.	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DGR n. 446 del 12 aprile 2019	Approvazione delle linee guida per l'attuazione, a decorrere dall'anno scolastico 2019/2020, dei percorsi di quarto anno realizzati nel quadro dell'offerta regionale di istruzione e formazione professionale (IeFP) in attuazione di quanto disposto dalla deliberazione della giunta regionale 8/2016. Integrazioni e modifiche alla DGR 1675/2018 e revoca delle deliberazioni 1170/2016 e 893/2017.	✓		
	Provvedimento dirigenziale n. 1153 del 6 marzo 2019	Approvazione dell'“Avviso pubblico per la presentazione da parte di organismi di formazione accreditati di progetti relativi a corsi triennali di istruzione e formazione professionale nel sistema duale da avviarsi nell'anno scolastico 2019/2020. Avviso 19AB.” In attuazione della DGR 1675/2018. Prenotazione di spesa.	✓		
	Provvedimento Dirigenziale n. 5638 del 27 ottobre 2018	Parziale rettifica dell'art. 29 “Criteri di valutazione e preferenza” del bando approvato con DGR n. 1370 del 9/10/2017 a favore di imprese industriali per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo negli ambiti della Smart Specialisation Strategy (S3) della Valle d'Aosta.			✓
	Provvedimento dirigenziale n. 4916 del 6 settembre 2018	Approvazione del rifinanziamento dei soggetti attuatori iscritti nell'elenco regionale per l'apprendistato professionalizzante come previsto dalle DGR n. 293/2016 e n. 325/2016 e dal PD n. 1180/2016. Impegno di spesa”		✓	
	Provvedimento Dirigenziale n. 1302 del 15 marzo 2018	Approvazione degli esiti dei verbali della valutazione dei progetti in attuazione del “bando a favore di imprese industriali per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo negli ambiti della Smart Specialisation Strategy (S3) della Valle d'Aosta” seconda edizione, approvato con DGR 1370/2017, concessione dei contributi alle imprese hanno presentato i progetti approvati e diniego di concessione dei contributi relativi ai progetti non ammessi a finanziamento.			✓
	DGR n.1370 del 9 ottobre 2017	“Approvazione di un bando a favore di imprese industriali per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo negli ambiti della Smart Specialisation Strategy (S3) della Valle d'Aosta” (Bando 2).			✓
	DGR n.490 del 21 aprile 2017	Modificazioni all'allegato della deliberazione della Giunta regionale n. 293 in data 4 marzo 2016 recante disposizioni regionali per il finanziamento, la gestione ed il controllo della formazione di base e trasversale contenuta nel Catalogo dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 44, comma 3, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.		✓	
	DGR n.340 del 24 marzo 2017	Approvazione, nell'ambito del PO FESR 2014/20, di un bando a favore di imprese industriali per la realizzazione di progetti di ricerca e sviluppo negli ambiti della Smart Specialisation Strategy (S3) della Valle d'Aosta (Bando 1).			✓
	DGR n. 240 del 3 marzo 2017	Recepimento dell'intesa tra la regione e le parti sociali concernente la modifica dell'articolo 8 degli indirizzi per la programmazione della formazione di base e trasversale e disciplina dell'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante, approvati con DGR 1745/2015.		✓	
Lombardia	Decreto n. 16006 del 07 novembre 2019	Riapertura dei termini per la presentazione di progetti nell'ambito all'“avviso pubblico per l'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi dell'art. 45 D.lgs. 81/2015” di cui al DDS 10693/2018			✓
	D.D.U.O. n. 11683 del 5 agosto 2019	Approvazione, ai sensi della D.G.R. n. 1177/2019, dell'avviso pubblico Per la realizzazione di un'offerta formativa in apprendistato finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio - ai sensi dell'art. 43 D.lgs. 81/2015 anno formativo 2019/2020.	✓		
	DDS n. 407926 del 29 marzo 2019	Modalità operative per l'attuazione dell'avviso pubblico per l'apprendistato di alta formazione e ricerca di cui al DDS n. 10693/2018 e successivo DDS n. 1188/2019.			✓
	DS n. 1188 del 31 gennaio 2019	Riapertura dei termini per la presentazione di progetti relativi all'avviso pubblico per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 D.lgs 81/2015) di cui al DDS del 23/07/2018 n. 10693.			✓
	D.G.R. n. X/1177 del 28 gennaio 2019	Programmazione del sistema unitario di istruzione, formazione e lavoro della regione Lombardia per l'anno scolastico e formativo 2019/2020	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	D.G.R. n. X/1013 del 17 dicembre 2018	Ulteriori determinazioni in merito alla programmazione del sistema unitario lombardo di Istruzione, formazione e lavoro per l'anno scolastico e formativo 2018/2019 di cui alla D.G.R. X/7765 del 17 gennaio 2018	✓		
	Decreto. n. 18630 del 12 dicembre 2018	Aggiornamento Piano regionale dei servizi del sistema educativo di istruzione e formazione - Offerta formativa 2019/2020	✓		
	D.D.U.O. n. 12942 del 12 settembre 2018	Approvazione, ai sensi della D.G.R. 7765/2018, dell'avviso pubblico per la realizzazione di un'offerta formativa in apprendistato finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio - ai sensi dell'art. 43 d.lgs. 81/2015 anno formativo 2018/2019	✓		
	D.G.R. n. X/7765 del 17 gennaio 2018	Programmazione del sistema unitario lombardo di istruzione, formazione e lavoro per l'anno scolastico e formativo 2018/2019	✓		
	DDS n. 10693 del 23 luglio 2018	Approvazione dell'avviso pubblico per l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 d.lgs. 81/2015)			✓
	DGR n. 7348 del 13 novembre 2017	Promozione dell'apprendistato di alta formazione ai sensi dell'art. 45 d.lgs 81/2015. Criteri modalità per la presentazione delle candidature manifestazione di interesse			✓
	Decreto 11688 del 27 settembre 2017	Offerta formativa Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 d.lgs 81/2015). Proroga scadenza avvio progetti			✓
	D.D. n. 9883 del 8 agosto 2017	Approvazione dell'avviso pubblico per il sostegno alla realizzazione di un'offerta formativa finalizzata all'acquisizione di un titolo ai sensi dell'art. 43 d.lgs. 81/2015 – A.F. 2017/2018.	✓		
	D.G.R. n. 6426 del 3 aprile 2017	Programmazione del Sistema Unitario Lombardo di Istruzione, Formazione e Lavoro per l'anno scolastico e formativo 2017/2018	✓		
P.a. Bolzano	D.G.P. n. 796 del 7 agosto 2018	Criteri per la concessione delle agevolazioni per lo sviluppo della formazione professionale	✓		
	D.P.P. n. 14 del 12 aprile 2017	Disciplina dell'apprendistato per il conseguimento del diploma di superamento dell'esame di Stato	✓		
P.a. Trento	DGP n. 1085 del 19 luglio 2019	Proroga del termine di realizzazione delle attività progettuali per lo sviluppo, il consolidamento e il potenziamento dei modelli innovativi di intervento per la realizzazione dei percorsi in apprendistato duale di cui alla deliberazione della Giunta provinciale n. 1120 del 29 giugno 2018	✓		
	DGP n. 1120 del 29 giugno 2018	Approvazione di un Avviso per la presentazione di proposte progettuali per lo sviluppo, il consolidamento e il potenziamento di modelli innovativi di intervento per la realizzazione dei percorsi in apprendistato duale, di cui all'art. 43 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015 e alle deliberazioni della Giunta Provinciale n. 1391 e n. 1398 del 19 agosto 2016, da parte degli Istituti tecnici e professionali e delle Istituzioni formative appartenenti al sistema educativo trentino	✓		
	DGP n. 477 del 5 aprile 2019	Estensione e integrazione per l'anno formativo 2019/2020 del "Programma pluriennale della formazione professionale relativo agli anni formativi 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019", adottato ai sensi dell'art. 22 della Legge provinciale 3 giugno 2015, n. 9 con conseguente aggiornamento in "Programma pluriennale della formazione professionale relativo agli anni formativi 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020"	✓		
	DGP n. 321 del 2 marzo 2018	Integrazione del "Programma triennale della formazione professionale relativo agli anni formativi 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018" e modifica del "Documento dei criteri e delle modalità di finanziamento delle attività di formazione professionale ad esclusivo finanziamento provinciale" da ultimo approvati rispettivamente con le deliberazioni della Giunta provinciale dell'8 settembre 2017 n. 1431 e s.m.i. e n. 1432.	✓		
	DGP n.3 del 25 gennaio 2018	Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018: approvazione delle modifiche alle disposizioni attuative degli interventi 1.D, 1.D.1, 1.D.2, 3.A.c, 3.A.e., 3. G, 4.A, 4.B, 4.C, 4. D, 14.B, 15, 17, 19, 21.B		✓	
	Delibera n. 23 del 14 settembre 2017	Documento degli interventi di politica del lavoro 2015-2018- Disposizioni attuative		✓	
	DGP n. 1432 del 8 settembre 2017	Modifica del "Documento dei criteri e delle modalità di finanziamento delle attività di formazione professionale ad esclusivo finanziamento provinciale" da ultimo approvato con la deliberazione della Giunta provinciale n. 287 del 23.2.2017.	✓		
	DGP n. 1431 del 8 settembre 2017	Aggiornamento del Programma triennale della formazione professionale relativo agli anni formativi 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018 adottato ai sensi dell'art. 22 della Legge Provinciale n. 9 di data 03.06.2015, da ultimo modificato dalla Giunta provinciale	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
		con deliberazione n. 1373 del 19.8.2016 e s.m.i..			
	Determinazione n. 18 del 19 gennaio 2017	21.b.1: Apprendistato professionalizzante - Avvio a regime del nuovo modello per l'erogazione dell'offerta formativa rivolta ai giovani assunti in apprendistato professionalizzante tramite "voucher		✓	
Veneto	DGR n.1769 del 29 novembre 2019	Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Accordo in Conferenza Stato Regioni del 24/9/2015. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per la presentazione di progetti formativi per percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale, da realizzare in modalità duale nel triennio 2020/2023, per il conseguimento della qualifica professionale nella sezione servizi del benessere.	✓		
	DGR n.1768 del 29 novembre 2019	Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Accordo in Conferenza Stato Regioni del 24/9/2015. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per la presentazione di progetti formativi per percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale, da realizzare in modalità duale nel triennio 2020/2023, per il conseguimento della qualifica professionale nella sezione comparti vari ed edilizia.	✓		
	DGR n.1331 del 18 settembre 2019	Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per la presentazione di progetti formativi per la realizzazione, nell'Anno Formativo 2019/2020, di percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale per il conseguimento del diploma professionale nella sezione comparti vari, con il sistema duale, senza oneri finanziari a carico della Regione. Art. 1, comma 3, lett. b) legge regionale 31 marzo 2017, n. 8 e s.m.i	✓		
	DGR n.762 del 4 giugno 2019	Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del Sistema Duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per la presentazione di progetti formativi per la realizzazione nell'Anno Formativo 2019/2020 di percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale per il conseguimento del diploma professionale nelle sezioni comparti vari ed edilizia, con il sistema duale. Accordo in Conferenza Stato Regioni del 24/9/2015. Protocollo di Intesa sottoscritto con il Ministero del Lavoro il 13/1/2016.	✓		
	DGR n. 10 del 4 gennaio 2019	Sistema formativo per l'apprendistato. Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.		✓	
	DGR n.1799 del 27 novembre 2018	Azioni di accompagnamento sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Accordo in Conferenza Stato Regioni del 24/09/2015. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale per il triennio 2019/2022 finalizzati al conseguimento della qualifica professionale nelle sezioni comparti vari ed edilizia, nel sistema di formazione duale.	✓		
	DGR n.1798 del 27 novembre 2018	Azioni di accompagnamento sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Accordo in Conferenza Stato Regioni del 24/09/2015. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale per il triennio 2019/2022 finalizzati al conseguimento della qualifica professionale nella sezione servizi del benessere, con sperimentazione del sistema di formazione duale.	✓		
	Legge Regionale n. 36 del 25 ottobre 2018	Modifiche della legge regionale 13 marzo 2009, n. 5 "Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro" e successive modificazioni.		✓	
	DGR n.1036 del 17 luglio 2018	Piano Annuale di Formazione Iniziale. Anno Formativo 2018/2019. Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale di quarto anno, anche in modalità sperimentale del sistema di formazione duale, per il conseguimento del diploma professionale nella sezione comparti vari. Attività a disciplina regionale ex art. 1, comma 3, lett. b) L.R. 31 marzo 2017, n. 8. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per la presentazione di proposte progettuali.	✓		
	DGR n. 509 del 17 aprile 2018	Azioni di accompagnamento sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale. Accordo in Conferenza Stato Regioni del 24/9/2015. Approvazione dell'Avviso pubblico e della Direttiva per la presentazione di progetti formativi per percorsi di quarto anno di IeFP, finalizzati al rilascio di diplomi professionali nelle sezioni comparti vari ed edilizia, con sperimentazione del sistema di formazione duale, per l'Anno Formativo 2018/2019.	✓		
Friuli V. Giulia	D.G.R. n. 1404 del 9 agosto 2019	LR 27/2017 - Attività di istruzione e formazione professionale (IeFP) rivolte ai giovani di età inferiore ai diciotto anni. Definizione delle attività finanziabili.	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DGR n. 1536 del 10 agosto 2018	LR 27/2017 - Attività di istruzione e formazione professionale (IeFP) rivolte ai giovani di età inferiore ai diciotto anni. Definizione delle attività finanziabili.	✓		
	Decreto n. 13868/LAVFORU del 20 novembre 2019	FSE. POR 2014/2020, Asse 1 – Occupazione. PPO 2019- Programma specifico n.80/19 – Voucher per favorire la partecipazione femminile ai percorsi ITS - Asse 3 – Istruzione e formazione. PPO 2019 – Programma specifico n. 4/19 – Istituti Tecnici Superiori (ITS) (Terza integrazione dell’Avviso per la presentazione delle operazioni da parte degli ITS)”. FSE. POR 2014/2020, Asse 1 – Occupazione. PPO 2018-Programma specifico n. 44/18 – “Percorsi ITS nelle aree di specializzazione della S3 dell’agroalimentare, delle filiere produttive strategiche della meccanica e della filiera casa, delle tecnologie marittime, di smart health, della cultura, creatività e turismo, con specifico riferimento alle rispettive traiettorie di sviluppo” - Asse 1 – Occupazione. PPO 2018-Programma specifico n.80/18 – “Voucher per favorire la partecipazione femminile ai percorsi ITS” - Asse 3 – Istruzione e formazione. PPO 2018 – Programma specifico n. 4/18 – “Istituti Tecnici Superiori (ITS)”. Emanazione Avviso per la presentazione delle operazioni da parte degli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.).			✓
	Decreto n. 5266/LAVFORU del 21 giugno 2018	FSE. POR 2014/2020, Asse 1 – Occupazione. PPO 2018-Programma specifico n. 44/18 – “Percorsi ITS nelle aree di specializzazione della S3 dell’agroalimentare, delle filiere produttive strategiche della meccanica e della filiera casa, delle tecnologie marittime, di smart health, della cultura, creatività e turismo, con specifico riferimento alle rispettive traiettorie di sviluppo” - Asse 1 – Occupazione. PPO 2018-Programma specifico n.80/18 – “Voucher per favorire la partecipazione femminile ai percorsi ITS” - Asse 3 – Istruzione e formazione. PPO 2018 – Programma specifico n. 4/18 – “Istituti Tecnici Superiori (ITS)”. Emanazione Avviso per la presentazione delle operazioni da parte degli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.).			✓
	Decreto n. 8336/LAVFORU del 6 ottobre 2017	Approvazione dell’Avviso pubblico per la presentazione di candidature per la gestione delle attività di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP).	✓		
	DGR n. 1553 del 22 agosto 2017	Linee Guida per la realizzazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale – Gli Standard regionali -	✓		
	Decreto 5999/LAVFORU/2017 del 24 luglio 2017	Direttive per la presentazione di percorsi di formazione superiore (ITS e IFTS), da realizzarsi anche attraverso il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.			✓
	LR n. 27 del 21 luglio 2017	Norme in materia di formazione e orientamento nell'ambito dell'apprendimento permanente	✓	✓	✓
Liguria	DGR. n. 803 del 24 settembre 2019	Approvazione disciplina formazione in apprendistato professionalizzante e Linee guida programmazione e gestione offerta formativa pubblica per l’acquisizione competenze di base e trasversali nel contratto di apprendistato professionalizzante		✓	
	Decreto Direttore Generale (ALFA) n. 1314 del 31 luglio 2019	Approvazione Avviso pubblico per la fruizione dell’offerta formativa IeFP nel Sistema Duale in attuazione della D.G.R. 19 luglio 2019, n. 639 - Anno formativo 2019/2020	✓		
	DGR n. 639 del 19 luglio 2019	Approvazione Esiti sperimentazione Sistema Duale e IV anni 2016-2018, Linee Guida per la gestione di percorsi di IeFP nel Sistema Duale, Programmazione di percorsi di IeFP nel Sistema Duale a.f. 2018/19. Impegno € 748.415,60 a favore di ALFA.	✓		
	DD n. 593 del 2 agosto 2018	Revisione “Disposizioni Attuative per la gestione dei percorsi di IeFP” ai sensi della DGR 775/2017 approvate con decreto del Dirigente n. 1999/2018	✓		
	D.G.R. n. 728 del 29 luglio 2018	Approvazione del progetto sperimentale per l'implementazione del sistema duale in Regione Liguria, ai sensi della D.G.R. 66/2016. Impegno a favore di ARSEL di Euro 1.159.506,00. (Data di pubblicazione su web 09/08/2016)	✓		
	DGR n. 608 del 25 luglio 2018	Approvazione Esiti sperimentazione Sistema Duale e IV anni 2016-2018, Linee Guida per la gestione di percorsi di IeFP nel Sistema Duale, Programmazione di percorsi di IeFP nel Sistema Duale a.f. 2018/19. Impegno € 748.415,60 a favore di ALFA.	✓		
	Decreto del Dirigente n. 6238 del 19 dicembre 2017	Conferimento incarico <i>in house</i> a Liguria Ricerche SpA Realizzazione progetto "Orientamento azioni in materia di apprendistato alta formazione e individuazione nuove professioni emergenti" Asse3 POR FSE 2014-2020 - Spesa € 119.590,45 IVA inclusa <i>Allegato</i>			✓
	DGR n. 863 del 27 ottobre 2017	Progetto sperimentale per l'implementazione del sistema duale in Regione Liguria, approvato con D.G.R. n. 728/2016: esiti primo anno di sperimentazione e nuove indicazioni.	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	Ordinanza A.L.F.A. n. 347 del 14 luglio 2017	Approvazione Avviso pubblico per la fruizione dell'offerta formativa relativa al potenziamento del sistema Duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale in Regione Liguria in attuazione della DGR n. 728/2016 -Anno formativo 2017/2018.	✓		
	D.G.R. n. 1202 del 20 dicembre 2016	Trasferimento ad ARSEL Liguria di risorse per attività a supporto dell'implementazione del sistema duale: impegno di € 200.000,00.	✓		
	Ordinanza A.L.F.A. n. 959 del 6 ottobre 2016	Oggetto: Anno formativo 2016/2017 - approvazione Avvisi pubblici per la fruizione dell'offerta formativa relativa ai percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) IV anno (Diploma di Tecnico di IeFP) in attuazione della D.G.R. n. 708/2016 e al potenziamento del Sistema Duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale in Regione Liguria in attuazione della DGR n. 728/2016.	✓		
Emilia-Romagna	DGR n. 911 del 5 giugno 2019	Rete politecnica regionale: approvazione degli obiettivi generali e specifici per il triennio 2019/2021 e delle procedure di evidenza pubblica per la selezione dell'offerta formativa per l'anno formativo 2019/2020	✓		
	Determinazione n. 8279 del 14 maggio 2019	Offerta formativa dei percorsi di IeFP da avviare nell'a.s. 2019/2020: richiesta di presentazione delle operazioni agli Enti di Formazione professionale accreditati di cui alla dgr n. 705/2019	✓		
	Determinazione n. 7479 del 30 aprile 2019	Procedure e modalità di controllo della frequenza degli apprendisti e valore per l'apprendistato professionalizzante in coerenza con le nuove indicazioni di cui alle DGR nn. 502/2019, 220/2018 e 1723/2016 e successivi aggiornamenti		✓	
	DGR n. 502 del 1 aprile 2019	Offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali di cui all'art. 44, comma 3 del D.lgs. 81/2015-Approvazione del piano di intervento 2019/2020		✓	
	DGR n. 427 del 25 marzo 2019	Approvazione inviti a presentare percorsi di iv anno a.f. 2019/2020. Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale	✓		
	DD 15855 del 3 ottobre 2018	Validazione delle operazioni pervenute a valere sull'invito alle Fondazioni ITS per la validazione di percorsi biennali a.f. 2018/2020 D.M. n. 394/2018 relativo ai programmi di sviluppo nazionale per la realizzazione di interventi correlati al Piano nazionale "Impresa 4.0" approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 1330/2018. Allegato 3. Catalogo dell'offerta formativa per il biennio 2018/2020 D.M. n.394/2018 relativo ai programmi di sviluppo nazionale per la realizzazione di interventi correlati al Piano nazionale "Impresa 4.0" per l'acquisizione in apprendistato di un diploma di istruzione tecnica superiore (ITS) in attuazione di quanto previsto dalla D.G.R. 963/2016			✓
	DGR n. 1330 del 2 agosto 2018	Quantificazione delle risorse per l'offerta formativa di percorsi biennali 2018-2020 realizzati dalle Fondazioni ITS. PO FSE 2014/2020. Approvazione Invito per la presentazione di operazioni di cui al piano nazionale "impresa 4.0"			✓
	DGR n. 277 del 26 giugno 2018	Rete politecnica regionale. Approvazione del Piano e delle Procedure di attuazione anno 2018	✓		✓
	DGR n. 975 del 25 giugno 2018	Approvazione offerta dei percorsi di IV anno a.s. 2018/2019 del Sistema regionale di Istruzione e Formazione professionale gratuita e finanziata di cui all'allegato 1) della delibera di Giunta regionale n. 517/2018	✓		
	DGR n. 985 del 25 giugno 2018	Offerta del Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale per il conseguimento della qualifica professionale presso gli enti di formazione professionale Accreditati da avviare nell'a.s. 2018/2019 – Approvazione Dell'elenco delle operazioni. Quantificazione budget. Po fse 2014-2020	✓		
DGR n. 892 del 18 giugno 2018	Approvazione dei "Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica superiore- IFTS- rete politecnica piano di attuazione 2018 - di cui alla delibera di giunta regionale n. 277/2018 - Allegato 3). Po f.s.e. 2014/2020.	✓			
DGR n. 911 del 6 giugno 2019	Rete Politecnica Regionale: approvazione degli obiettivi generali e specifici per il triennio 2019/2021 e delle procedure di evidenza pubblica per la selezione dell'offerta formativa per l'anno formativo 2019/2020. Catalogo dell'offerta formativa per il biennio 2019/2021 per l'acquisizione in apprendistato di un diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS). Allegato 2			✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	Determinazione n. 6193 del 2 maggio 2018	Invito per la presentazione delle operazioni dell'offerta formativa dei percorsi di IeFP da avviare nell'a.s. 2018-2019 presso gli enti di formazione professionale accreditati di cui alla DGR n. 2047/2017	✓		
	Determinazione n. 6080 del 27 aprile 2018	Procedure e modalità di controllo della frequenza degli apprendisti in coerenza alle DGR 220/2018 e DGR n. 1723/2016 e successivi aggiornamenti		✓	
	DGR n. 517 del 16 aprile 2018	Approvazione inviti a presentare percorsi di IV anno af 2018/2019. Sistema regionale di istruzione e formazione Professionale	✓		
	DGR n. 756 del 21 maggio 2018	Approvazione dei percorsi biennali a.f. 2018/2020 presentati dalle fondazioni ITS - Piano triennale regionale 2016-2018. Rete Politecnica PO FSE 2014/2020. Delibera di Giunta regionale n. 277/2018 Allegato 2.			✓
	DGR n. 220 del 19 febbraio 2018	Offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali di cui all'art. 44, comma 3 del d.lgs. 81/2015 (apprendistato professionalizzante). Piano di intervento 2018/2020. POR FSE 2014/2020		✓	
	DGR 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		✓	
	Determinazione n. 8881 del 6 giugno 2017	Approvazione delle nuove linee guida per l'assegnazione degli assegni formativi (voucher) relativi all'offerta formativa nell'ambito dei contratti di apprendistato, di cui agli articoli n.43 e n.45 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm., secondo quanto definito dalla DGR n.1859/2016. Individuazione dei Responsabili di Servizio competenti nelle varie fasi in cui si articola il procedimento.	✓		✓
	DGR 683 del 22 maggio 2017	Individuazione, in attuazione della propria Deliberazione N.1859/2016, del canale di finanziamento dell'offerta selezionata ai sensi di quanto previsto dalla propria Deliberazione n.2169/2016, e modifica delle proprie - Deliberazioni nn.1151/2012, 1021/2013 e 1151/2014			✓
	DGR n. 674 del 22 maggio 2017	Approvazione dei percorsi biennali a.f. 2017/2019 presentati dalle fondazioni ITS - Piano triennale regionale 2016-2018. Rete Politecnica PO FSE 2014/2020. DGR N. 294/2017 Allegato 2			✓
	Determina n. 7060 del 12 maggio 2017	Invito per la presentazione delle operazioni dell'offerta formativa dei percorsi di IeFP da avviare nell'A.S. 2017-2018 presso gli enti di formazione professionale accreditati di cui alla DGR n. 2171/2016	✓		
	D.G.R. n. 295 del 20 marzo 2017	Approvazione inviti a presentare percorsi di IV anno AF 2017/2018. Sistema regionale di istruzione e formazione professionale	✓		
	D.G.R. n. 294 del 20 marzo 2017	Rete politecnica regionale. Approvazione del piano e delle Procedure di attuazione anno 2017	✓		
	Toscana	Decreto n. 11000 del 25 giugno 2019	Approvazione "Avviso pubblico per la promozione del successo formativo degli apprendisti attraverso interventi volti a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa". ASSE A – OCCUPAZIONE, ATTIVITA' A.2.1.3d ai sensi della DGR n. 732/2019	✓	
Decreto n. 732 del 3 giugno 2019		DGR 435/2019 "Approvazione elementi essenziali per l'attuazione di azioni finalizzate a favorire l'attivazione di contratti di apprendistato nel sistema duale in Toscana". Modifiche.	✓		
DGR n. 435 del 1 aprile 2019		Approvazione elementi essenziali per l'attuazione di azioni finalizzate a favorire l'attivazione di contratti di apprendistato nel sistema duale in Toscana	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	D.D. n. 15329 del 14 settembre 2018	Approvazione "Avviso pubblico per la realizzazione di percorsi in apprendistato per il conseguimento del diploma professionale di IV anno ai sensi della D.G.R. n. 539 del 21/05/2018.	✓		
	DGR n. 714 del 25 giugno 2018	DGR 539/2018 - Linee guida per la realizzazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale ed elementi essenziali per l'apertura delle procedure di evidenza pubblica ai sensi della Decisione GR 4/2014 - Anni 2018/2019 e 2019/2020 - Modifica	✓		
	Decreto n. 16254 del 31 ottobre 2017	Approvazione "Avviso pubblico per la promozione del successo formativo degli apprendisti attraverso interventi volti a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa nell'ambito di percorsi di apprendistato di I livello". ASSE A – OCCUPAZIONE, ATTIVITÀ A.2.1.3D". Assunzione prenotazioni specifiche annualità 2018-2019-2020.	✓		
	Decreto n.16250 del 31 ottobre 2017	Approvazione "Avviso pubblico per il coinvolgimento attivo degli attori del sistema educativo e del mercato del lavoro interessati a vario titolo nell'attuazione dell'apprendistato di I e III livello, per la promozione e la diffusione del contratto di apprendistato in duale. ASSE A – OCCUPAZIONE, ATTIVITÀ A.2.1.3D" ai sensi della DGR 895 del 7/8/2017.Assunzione prenotazioni Specifiche Bilancio 2018 e 2019.	✓		✓
	D.G.R. n. 1201 del 30 ottobre 2017	DGR 895 del 7/8/2017 - Approvazione Indirizzi per l'attuazione di azioni finalizzate a favorire l'attivazione di contratti di apprendistato nel sistema duale in Toscana. Modifiche all'Allegato A	✓		
	DGR n.1019 del 25 settembre 2017	Approvazione schema di Protocollo di Intesa per la valorizzazione del Sistema Duale e dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'Apprendistato di alta formazione e ricerca.	✓		✓
	DGR n.895 del 7 agosto 2017	Approvazione Indirizzi per l'attuazione di azioni finalizzate a favorire l'attivazione di contratti di apprendistato nel sistema duale in Toscana	✓		✓
	DGR n.563 del 30 maggio 2017	Approvazione Protocollo di Intesa per la valorizzazione del Sistema Duale e dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'Apprendistato di alta formazione e ricerca tra Regione Toscana e CIDA Toscana - Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità	✓		✓
	DGR n.562 del 29 maggio 2017	Approvazione Protocollo di Intesa per la valorizzazione del Sistema Duale e dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'Apprendistato di alta formazione e ricerca tra Regione Toscana, Ufficio Scolastico Regionale per la Toscana e Ordine dei Consulenti del Lavoro-Consiglio Provinciale di Firenze	✓		✓
Marche	DDPF n. 1418 del 10 settembre 2019:	D.G.R. 957 del 05/08/2019 – Avviso pubblico per la concessione di ausili finanziari per la promozione di iniziative sperimentali volte alla diffusione dell'apprendistato di primo livello finalizzati al conseguimento del Diploma di Istruzione Secondaria Superiore. Euro 37.500,00	✓		
	DGR n. 975 del 5 agosto 2019	Art. 43 D. Lgs. 81/2015. Apprendistato di primo livello. Criteri e modalità per la promozione di misure a sostegno di percorsi sperimentali di apprendistato per il conseguimento del Diploma di Istruzione Secondaria Superiore	✓		
	DDPF n. 1512 del 2 novembre 2018	D.G.R. 485 del 23/05/2016 art. 27 – Indennità di partecipazione alle attività formative esterne all'azienda nell'apprendistato di primo livello di cui all'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 – Avviso Pubblico a sportello € 77.040,20.	✓		
	DDS n. 675 del 22 giugno 2018	D.G.R. 658 del 21/05/2108 – Avviso pubblico per la presentazione di progetti formativi per l'apprendistato di I livello finalizzato al conseguimento del Diploma Professionale quadriennale. Euro 95.040,00	✓		
	DGR n. 658 del 21 maggio 2018	Linee guida per la predisposizione di un Avviso Pubblico relativo alla presentazione di progetti sperimentali di apprendistato di primo livello per il conseguimento del Diploma professionale quadriennale ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015	✓		
	DGR n. 464 del 9 aprile 2018	L.R. 16/90. art. 10 Disposizioni per l'autorizzazione di azioni formative nell'ambito dei percorsi di IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)	✓		
	DGR n. 1393 del 11 novembre 2019	Linee di indirizzo per la definizione dell'offerta formativa pubblica e per il finanziamento della formazione di base trasversale nell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015. Importo Euro 3.604.804,80		✓	
	DGR n.1044 del 12 settembre 2016	Approvazione schema di accordo tra Regione Marche e le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro le Università, Fondazioni ITS e l'Ufficio scolastico regionale per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca secondo le disposizioni			✓

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
		dell'art. 45 del D.Lgs n. 81 del 15/06/2015 e del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015.			
Lazio	Determinazione n. G16032 del 22 novembre 2019	Invito alla presentazione di manifestazione di interesse per la realizzazione di percorsi di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) con modalità di apprendimento duale per giovani NEET iscritti a Garanzia Giovani – Linea 1 – Anno Formativo 2019/2020 – Autorizzazione presentazione progetti formativi.	✓		
	Determinazione n. G14272 del 18 ottobre 2019	Invito alla presentazione di manifestazione di interesse per la realizzazione di percorsi di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) con modalità di apprendimento duale per giovani NEET iscritti a Garanzia Giovani – Linea 1 – Anno Formativo 2019/2020	✓		
	Determinazione n. G08143 del 17 giugno 2019	Invito alla presentazione dei progetti in attuazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale con modalità di apprendimento Duale nella Regione Lazio – Approvazione Invito alla manifestazione di interesse. A.F. 2019/2020.	✓		
	DGR n. 52 del 5 febbraio 2019	Rinnovo del protocollo di cui alla Deliberazione di Giunta regionale n. 789 del 20 dicembre 2016 "Approvazione del modello di schema di protocollo d'Intesa tra Regione Lazio, Sapienza Università di Roma, l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (Enac) e le imprese che aderiranno per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs n. 81/2015 e s.m.i., finalizzato al conseguimento di master universitari di II livello in "Gestione dell'Aviazione Civile".			✓
	Determinazione n. G17525 del 21 dicembre 2018	Invito alla presentazione di manifestazione di interesse per la realizzazione di percorsi di Istruzione e Formazione professionale (IeFP) con modalità di apprendimento duale per giovani NEET iscritti a Garanzia Giovani – Linea 1.	✓		
	Determinazione n. G04787 del 21 giugno 2017	Invito alla presentazione dei progetti in attuazione della Sperimentazione del Sistema Duale nella Regione Lazio – Impegno di € 4.834.715,00 a valere sul capitolo di bilancio F21119. Esercizio finanziario 2017.	✓		
	Determinazione Dirigenziale n. GO4937 del 19 aprile 2017	Linee Guida per la gestione dei progetti di istruzione e formazione professionale realizzati nell'ambito della Sperimentazione del Sistema Duale (Accordo in Conferenza Stato-Regioni e PP.AA. del 24 settembre 2015).	✓		
	DGR N. 123 del 21 marzo 2017	Regolamento dei profili formativi dell'apprendistato	✓	✓	✓
Abruzzo	DGR n. 409 del 15 luglio 2019	Contratto di apprendistato di I e III livello. Approvazione Guida operativa	✓		✓
	Determinazione dirigenziale n. 1142/DPG007 del 103 DPG007 del 1 aprile 2019	Affidamento ed ammissione a finanziamento di assegni apprendistato in favore degli Organismi di formazione, tramite sistema "a sportello" finalizzati alla formazione esterna per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali in apprendistato professionalizzante (art. 44 del D.lgs. 81/2015)		✓	
	Determinazione n. 122/DPG010 del 14 novembre 2018	Offerta Formativa duale relativa ai percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) della Regione Abruzzo. Approvazione Avviso Pubblico per la presentazione delle candidature da parte degli Organismi di formazione.	✓		
	Determinazione dirigenziale n. 84/DPG007 del 14 maggio 2018	Avviso pubblico concernente l'invito agli Organismi di formazione a presentare istanza di inserimento nel catalogo regionale aperto dell'offerta formativa pubblica in apprendistato professionalizzante (art. 44 del Dlgs. 81/2015) e agli apprendisti per accedere al finanziamento dei percorsi formativi a domanda individuale, mediante l'attribuzione dell'assegno apprendistato. Approvazione modello dichiarazione integrativa di inizio attività per apprendistato professionalizzante stagionale- Allegato 7 bis e disposizioni transitorie		✓	
	Determinazione dirigenziale n. 3/DPG007 del 23/02/2017	Costituzione ed avvio del sistema a catalogo regionale aperto dell'offerta formativa pubblica in apprendistato professionalizzante (art. 44 del D.lgs. 81/2015).		✓	
	Determinazione dirigenziale n. 21/DPG007 del 7/04/2017	Catalogo regionale aperto dell'offerta formativa pubblica in apprendistato professionalizzante (art. 44 del D.lgs. 81/2015). Inserimento ulteriori organismi di formazione.		✓	
	DGR n. 526 del 26.09.2017	POR FSE. Abruzzo 2014-2020. Obiettivo "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione". Approvazione Piano Operativo FSE 2017-2019			✓
Umbria	DD n. 9307 del 20 settembre 2019	Approvazione Avviso Pubblico per la presentazione dell'offerta formativa relativa a Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale con sperimentazione del Sistema Duale di cui alle Leggi regionali n. 30/2013 e n. 20/2017, anno scolastico 2019/2020.	✓		

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DGR n. 572 del 6 maggio 2019	Avviso Pubblico per la presentazione dell'offerta formativa relativa a Percorsi di Istruzione e Formazione professionale con sperimentazione del Sistema Duale di cui alle Leggi regionali n. 30/2013 e n. 20/2017, a. s. 2019/2010: approvazione Scheda di sintesi.	✓		
	Determinazione dirigenziale n. 62 del 28 gennaio 2019	Avviso pubblico "Post_Voucher_2018"- Concessione di aiuti per le assunzioni di soggetti già assegnatari di voucher formativi ex D.D. n. 7329 del 05/08/2016 Parte 3- "Incentivi all'assunzione Pacchetto Giovani Pacchetto Adulti" finanziato dal P.O.R. Programma Operativo regionale F.S.E. (Fondo Sociale Europeo) Umbria 2014-2020 OB. "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" Asse I Occupazione" Priorità di investimento 8.2- R.A. 8.1- Azione 8.1.1- Intervento specifico 8.1.1.6- Scheda GE.0 6.1.3 Aiuti all'assunzione- Priorità di investimento 8.1- R.A. 8.5- Azione 8.5.1 Intervento specifico 8.5.1.6- Scheda GE.0 6.1.3. Aiuti all'assunzione. Aggiornamento gennaio 2019		✓	
	DD n. 5778 del 6 giugno 2018	Approvazione Avviso Pubblico per la presentazione dell'offerta formativa relativa a Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale con sperimentazione del Sistema Duale di cui alle Leggi regionali n. 30/2013 n. 20/2017.	✓		
	DGR n. 581 del 4 giugno 2018	Avviso Pubblico per la presentazione dell'offerta formativa relativa a Percorsi di Istruzione e Formazione professionale con sperimentazione del Sistema Duale di cui alle Leggi regionali n. 30/2013 e n. 20/2017: approvazione Scheda di sintesi.	✓		
	Determinazione dirigenziale n. 2947 del 23 marzo 2018	Avviso pubblico "apprendistato_pro" per l'offerta formativa regionale in apprendistato professionalizzante: approvazione progetti e costituzione della sezione apprendistato all'interno del CUR		✓	
	DGR n.11607 del 8 Novembre 2017	Offerta formativa regionale in apprendistato professionalizzante. Approvazione Avviso pubblico "apprendistato_pro" per la costituzione della sezione apprendistato del CURA e relativa modulistica.		✓	
	DGR n. 810 del 17 luglio 2017	Offerta formativa regionale in apprendistato professionalizzante ex art. 44 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81- Approvazione ex art. 44 Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81- Approvazione degli indirizzi per la programmazione della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e disciplina della relativa offerta formativa pubblica.		✓	
Molise	DDD III n. 37 del 14 dicembre 2016	Approvazione Direttive per l'annualità 2017, inerente l'offerta di formazione formale esterna per i contratti di apprendistato professionalizzante, nell'ambito di quelli già in essere alla data del 26/04/2012 prima e di quelli successivi all'entrata del 25/04/2012 e degli articoli nn. 41, 42, 43, 44, 45, 46 e 47 de l D.Lgs. del 15 giugno 2015, n. 81.		✓	
	DGR n. 255 del 7 luglio 2017	Regolamentazione in materia di offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversale, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81.		✓	
Campania	Decreto dirigenziale n. 1336 del 20 dicembre 2019	Approvazione avviso pubblico "Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di Apprendistato di alta formazione e ricerca -Percorsi individuali". D.G.R. n. 664 del 31/10/2017 - POR Campania FSE 2014 -2020 - Asse I Occupazione - Obiettivo specifico 2, Azioni 8.1.4 e 8.1.1.			✓
	DD n. 17 del 28 maggio 2019	POR Campania FSE 2014-2020- Asse I "Occupazione" Obiettivo specifico 2, Azione 8.1.1, Asse III "Istruzione e formazione" Obiettivo specifico 15, Azione 10.6.2- Avviso pubblico "Offerta formativa e incentivi occupazionali per i contratti di apprendistato professionalizzante"- DD n. 1094 del 12 settembre 2018- Presa d'atto dell'ammissibilità delle istanze pervenute.		✓	
	Decreto dirigenziale n. 35 del 05 luglio 2018	Ratifica degli accordi, tra la Regione Campania - Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca - Ufficio Scolastico Regionale per la Campania e le Parti sociali, per la disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, ai sensi degli artt. 43 e 45 del Decreto legislativo n.81/2015 e del Decreto interministeriale del 12/10/2015 pubblicato sulla G.U. n.296 del 21/12/2015.	✓		✓
	DD n. 1094 del 12 settembre 2018	DGR n. 664/2018- Potenziamento e promozione della formazione e del lavoro. Approvazione avviso pubblico per i contratti di apprendistato professionalizzante in Campania		✓	
	DGR n.664 del 31 Ottobre 2017	Potenziamento e promozione della formazione e del lavoro per il sostegno e l'implementazione dei contratti di apprendistato in Campania.	✓	✓	✓
	D.G.R. n.522 del 27 settembre 2016	Approvazione linee guida in materia di formazione per il lavoro: Disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la Realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 e del D.M. 12 ottobre 2015.	✓		
Puglia	Determinazione dirigenziale 9 agosto 2019, n. 1043	Approvazione avviso pubblico "Offerta formativa di base per i contratti di apprendistato professionalizzante" e relativi allegati. Prenotazione di impegno.		✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DGR n. 2433 del 21 dicembre 2018	Linee Guida sull'apprendistato ai sensi dell'art. 9 della Legge Regionale 19 giugno 2018, n. 26 "Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di "Bottega scuola"	✓	✓	✓
	D.D. n. 1346 del 26 novembre 2018	DGR n. 1982 del 6.11.2018 "Art. 43 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n.81 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. I livello). Disposizioni per l'autorizzazione di azioni formative sperimentali nell'ambito dell'apprendistato di I livello finalizzato al conseguimento del Certificato di specializzazione tecnica superiore - IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore)" – Avviso pubblico per la presentazione di proposte formative di percorsi sperimentali, in assenza di finanziamento pubblico.	✓		
	LR n. 26 del 19 giugno 2018	Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di "Bottega scuola"	✓	✓	✓
Basilicata	DGR n. 431 del 26 aprile 2016	Recepimento e adeguamento della disciplina regionale in materia di apprendistato. Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. <i>Allegati</i>	✓	✓	✓
Calabria	DGR n. 401 del 28 agosto 2019	Disciplina regionale dell'apprendistato, modifiche alla D.G.R. n. 213 del 13/06/2016. Allegato 3			✓
	DGR n. 123 del 30 marzo 2017	Avviso pubblico per la partecipazione di università ed aziende a percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca			✓
	DGR n.2035 del 27 febbraio 2017	Accordo Stato- Regioni Repertorio atti n. 158/CSR- Linea 2 Sostegno di percorsi di IeFP nell'ambito del sistema duale. Invito alla presentazione di proposte progettuali da parte dei CFP di cui alla Linea 1 della sperimentazione. Approvazione progetti ammessi a finanziamento.	✓		
	Decreto Dirigenziale n. 16494 del 21 dicembre 2016	Accordo Stato – Regioni Repertorio atti n. 158/CSR – Linea 2 Sostegno di percorsi di IeFP nell'ambito del sistema duale. Invito alla presentazione di proposte progettuali da parte dei CFP di cui alla Linea 1 della sperimentazione.	✓		
	D.G.R. n. 213 del 13 giugno 2016	Proposta di recepimento del D.Lgs. 81/2015 e del Decreto Interministeriale sugli standard formativi dell'apprendistato del 12 ottobre 2015 (Allegato 1)	✓	✓	✓
Sicilia	DDG n. 2509 del 2 agosto 2019	Approvazione elenchi degli Elenchi definitivi relativi all'avviso pubblico approvato con D.D.G. n. 10924 del 11/12/2018		✓	
	DDG n. 1796 del 9 maggio 2019	Avviso pubblico per l'individuazione di un Catalogo e il sostegno alla realizzazione di un'offerta formativa in apprendistato ai sensi dell'art. 43 D.lgs. 81/2015 a.s. e a.f. 2019/2020 <i>Integrato con DDS n. 5993 del 21 ottobre 2019.</i>	✓		
	DDG n. 10924 del 11/12/2018	Avviso pubblico per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e modalità di richiesta del voucher formativo		✓	
	DDG 5882 del 30 ottobre 2018	Modifica dell'Avviso pubblico n. 5/2018 per l'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca nella parte dell'art. 7 relativa a termini e modalità di presentazione delle domande di inserimento nel Catalogo dell'Offerta Formativa di Alta Formazione e Ricerca in Apprendistato e approvazione degli schemi generali di allegati generati dal sistema informatico di presentazione.			✓
	DDG n. 3622 del 7 agosto 2018	Decreto di approvazione dell'Avviso pubblico per l'individuazione di un Catalogo e il sostegno alla realizzazione di un'offerta formativa in apprendistato ai sensi dell'art. 43 D.lgs. 81/2015 a.s. e a.f. 2018/2019.	✓		
	DDG 2833 del 29 giugno 2018	Approvazione Avviso pubblico n. 5/2018 per l'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca.			✓
	Accordo del 3 agosto 2017 tra la Regione siciliana Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro e le parti sociali	Disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44- Capo V del D.lgs. n. 81/2015		✓	

Regione	Atto	Titolo Atto	Rif.to tipologie ^(a)		
			Art. 43	Art. 44	Art. 45
	DDG n. 3730 del 30 maggio 2017	Decreto di approvazione dell'Avviso "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e della Formazione professionale (IeFP) attraverso lo strumento dell'apprendistato di I livello". <i>Allegati</i>	✓		
Sardegna	D.D. Servizio Formazione n. 46847-5245 del 12 dicembre 2017	Avviso pubblico per la presentazione e la validazione dell'offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante - Proroga catalogo lotto n.1 nord-		✓	
	D.D. Servizio Formazione n. 46848-5246 del 12 dicembre 2017	Avviso pubblico per la presentazione e la validazione dell'offerta formativa pubblica nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante - Proroga catalogo lotto n.2 sud-		✓	
	D.D. Servizio Formazione n.19934-1811 del 30 maggio 2017	Avviso pubblico per la costituzione del Catalogo Regionale di fornitori di attività e servizi per la sperimentazione di percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale- Revoca dell'Avviso e degli atti amministrativi conseguenti.	✓		

(a) Si fa riferimento agli articoli 43, 44 e 45 del D.Lgs. 81/2015

Accordi Interconfederali e Contratti collettivi nazionali del lavoro stipulati nel 2018

1	Verbale di Accordo modificativo del CCNL per i dipendenti del terziario: commercio, distribuzioni e servizi del 1° luglio 2013 e successivi rinnovi e integrazioni del 27/12/2018;
2	CCNL per i dipendenti da aziende del Consorzio CO.PA.M. - Consorzio Parcheggi e Mobilità del 20/12/2018;
3	CCNL per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa del 19/12/2018;
4	Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e STP del 13/12/2018;
5	CCNL Micro, Piccole e Medie Imprese esercenti l'attività nel settore del Turismo - Stabilimenti Balneari del 29/11/2018;
6	Protocollo aggiuntivo CCNL per i dipendenti delle piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche e affini del 28/11/2018;
7	CCNL per i dipendenti di aziende artigiane e del settore industria: lavanderie e stirerie, lavorazione del legno per la produzione di mobili del 27/11/2018;
8	CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nei settori Agricoltura e Florovivaismo, Floricoltura, Forestale e Manutenzione giardini, Operai agricoli e florovivaisti del 08/11/2018;
9	CCNL per i dipendenti del Lavoro Domestico del 18/10/2018;
10	CCNL per i dipendenti delle imprese, condotte in forma singola, societaria o, comunque associata che svolgono attività agricole, nonché affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche - e gli operai agricoli da esse dipendenti del 15/10/2018;
11	CCNL per i dipendenti delle Sale Bingo e Gaming Hall del 09/10/2018;
12	CCNL 2017-2019 per il personale dipendente dall'ANPAS e dalle realtà operanti nell'ambito socio-sanitario, assistenziale, educativo, delle pubbliche assistenze del 28/09/2018;
13	CCNL per i dipendenti ed i soci lavoratori delle Associazioni Onlus, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore; per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente del 26/09/2018;
14	Verbale di Accordo per il rinnovo del CCNL del 5 marzo 2014 per i dipendenti delle piccole e

	medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei del 25/09/2018;
15	CCNL per lavoratori addetti alla conduzione di attrezzature da lavoro del 20/09/2018;
16	CCNL Turismo, Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale, Alberghi (testo coordinato con le modifiche introdotte dall'accordo del 14 gennaio 2019) del 12/09/2018;
17	CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi (testo coordinato con le modifiche introdotte dall'accordo del 14 gennaio 2019) del 12/09/2018;
18	Accordo di rinnovo del CCNL per le cooperative e le imprese esercenti attività nel settore "Radiotaxi e Autoservizi Pubblici non di Linea e Affini" del 11/09/2018;
19	CCNL del Terziario (Commercio, Turismo, Servizi, Pubblici Esercizi e Distribuzione) del 07/09/2018;
20	Protocollo di Accordo per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo nel settore del cinema e dell'audiovisivo del 31/07/2018;
21	CCNL per i dipendenti del Terziario: Commercio, Turismo, Distribuzione e Servizi del 27/07/2018;
22	CCNL per i dipendenti da imprese esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate del 26/07/2018;
23	CCNL per i dipendenti delle Fondazioni Lirico Sinfoniche del 24/07/2018;
24	Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl del 19/07/2018;
25	CCNL per gli operatori delle imprese del settore agroalimentare attività affini del 18/07/2018;
26	Accordo di rinnovo del CCNL Turismo 4 marzo 2010 del 18/07/2018;
27	Verbale di Accordo per il rinnovo del CCNL 1° luglio 2014 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative del 18/07/2018;
28	Accordo integrativo del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione del 3 dicembre 2017 del 18/07/2018;
29	CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese artigiane edili e affini del 13/07/2018;
30	CCNL per i lavoratori del settore Turismo del 13/07/2018;
31	CCNL per i lavoratori di studi professionali del 13/07/2018;
32	CCNL per i lavoratori dipendenti del settore terziario, commercio e servizi del 13/07/2018;
33	CCNL per i lavoratori del settore Pesca del 13/07/2018;
34	CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 13/07/2018;
35	CCNL per i lavoratori del settore Chimica del 13/07/2018;
36	CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese artigiane metalmeccaniche del 13/07/2018;
37	Verbale di intesa Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato del 12/07/2018;

38	Ipotesi di accordo nazionale per il rinnovo del CCNL 11.12.2014 per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario del 10/07/2018;
39	Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 29 luglio 2013 del 09/07/2018;
40	Ipotesi immodificabile di accordo per il rinnovo del CCL per Quadri e Impiegati di RAI Pubblicità del 07/07/2018;
41	CCNL per i dipendenti da aziende esercenti attività del settore "Commercio e Servizi" del 01/07/2018;
42	CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai del terziario avanzato del 26/06/2018;
43	Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i professori d'orchestra della RAI per il triennio 2014-2016 e, in via del tutto eccezionale, anche per il 2017 e il 2018 del 26/06/2018;
44	CCNL Colf e Badanti del 25/06/2018;
45	Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 del 19/06/2018;
46	CCNL per i dipendenti da aziende di commercio, grande distribuzione e Retail Marketing del 06/06/2018;
47	CCNL per i dipendenti delle PMI, delle Cooperative del settore Edile e affini del 31/05/2018;
48	CCNL di facility management per le imprese e i lavoratori dipendenti delle Cooperative esercenti servizi di rifacimento camere, pulizia, facchinaggio e manutenzione nelle strutture ricettive turistico-alberghiere del 28/05/2018;
49	CCNL per la regolamentazione dei rapporti di lavoro di natura giornalistica nelle testate periodiche di informazione a diffusione locale, nelle testate a diffusione nazionale no profit, nelle testate on line prevalentemente locali del 24/05/2018;
50	CCNL per i lavoratori della Associazione Dynamo Camp Onlus del 23/05/2018;
51	CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza AGESPI del 07/05/2018;
52	Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Meccanica del 24/04/2018;
53	CCNL per il personale artistico, tecnico e amministrativo scritturato dai Teatri Nazionali, dai teatri di Rilevante interesse Culturale, dai Centri di produzione e dalle Compagnie teatrali professionali che rinnova e sostituisce il CCNL 20 novembre 2008 per il personale artistico e tecnico scritturato dai Teatri stabili e dalle Compagnie professionali di prosa del 19/04/2018;
54	CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri del 19/04/2018;
55	Accordo per il rinnovo del CCNL 29/03/2006 per i dirigenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario del 16/04/2018;
56	CCNL addetti Guardiania e Portierato del 11/04/2018;
57	CCNL per i Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai ed altri lavoratori dipendenti della piccola, media industria e impresa edile, dell'artigianato edile e affini, delle cooperative del settore edilizio del 09/04/2018;
58	CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti attività prevalente nel settore Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Facchinaggio del 03/04/2018;

59	CCNL tessile e pelletteria del 03/04/2018;
60	CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti attività prevalente nel settore Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Facchinaggio del 03/04/2018;
61	ESAARCO CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima del 30/03/2018;
62	ESAARCO CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura del 30/03/2018;
63	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli del 30/03/2018;
64	ESAARCO CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario del 30/03/2018;
65	ESAARCO CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari del 30/03/2018;
66	ESAARCO CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria del 30/03/2018;
67	ESAARCO CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 30/03/2018;
68	ESAARCO CCNL per gli impiegati agricoli del 30/03/2018;
69	ESAARCO CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero del 30/03/2018;
70	ESAARCO CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi del 30/03/2018;
71	ESAARCO CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 30/03/2018;
72	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo del 30/03/2018;
73	ESAARCO CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere del 30/03/2018;
74	ESAARCO CCNL per i dipendenti da Studi Professionali del 30/03/2018;
75	ESAARCO CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri del 30/03/2018;
76	ESAARCO CCNL per i dipendenti da farmacie private del 30/03/2018;
77	ESAARCO CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi del 30/03/2018;
78	ESAARCO CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari del 30/03/2018;
79	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini del 30/03/2018;
80	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini del 30/03/2018;
81	ESAARCO CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini del 30/03/2018;
82	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini del 30/03/2018;
83	ESAARCO CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici del 30/03/2018;
84	ESAARCO CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali del 30/03/2018;

85	ESAARCO CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati del 30/03/2018;
86	ESAARCO CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione del 30/03/2018;
87	ESAARCO CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali del 30/03/2018;
88	ESAARCO CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo del 30/03/2018;
89	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti del 30/03/2018;
90	ESAARCO CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti del 30/03/2018;
91	ESAARCO CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche del 30/03/2018;
92	ESAARCO CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti del 30/03/2018;
93	ESAARCO CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione del 30/03/2018;
94	ESAARCO CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica del 30/03/2018;
95	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi del 30/03/2018;
96	ESAARCO CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica del 30/03/2018;
97	ESAARCO CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa del 30/03/2018;
98	CCNL per i dipendenti impiegati nei comparti Edilizia Piccole e Medie Imprese del 30/03/2018;
99	Verbale di accordo di rinnovo del CCNL 9 aprile 2008 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate - Riscossione, Riscossione Sicilia ed Equitalia Giustizia SpA del 28/03/2018;
100	CCNL 2018-2020 per i lavoratori delle imprese e consorzi esercenti attività alla persona, attività cimiteriali, attività trasporto funebre, di onoranze funebri e di polizia mortuaria aderenti alla Associazione Asnaf&as del 27/03/2018;
101	CCNL di rinnovo per i dipendenti dell'Accordo nazionale a valere per i lavoratori addetti al servizio di vigilanza armata a bordo di navi mercantili battenti bandiera italiana che transitano in acque internazionali a rischio pirateria del 16/03/2018;
102	CCNL per il personale dipendente del Settore Domestico del 13/03/2018;
103	Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei del 13/03/2018;
104	CCNL del lavoro domestico del 06/03/2018;
105	CCNL micro, piccole e medie imprese esercenti l'attività nel settore del turismo e pubblici esercizi del 06/03/2018;
106	CCNL unico delle micro, piccole e medie imprese esercenti l'attività nel settore del commercio e terziario del 06/03/2018;

107	CCNL dei trasporti, spedizione merci, logistica ed attività affini e/o ausiliarie del 06/03/2018;
108	Accordo Collettivo Nazionale per i collaboratori telefonici dei call center del 01/03/2018;
109	Ipotesi di accordo di rinnovo per il triennio 2014-2016 e, in via del tutto eccezionale, anche per il 2017 e il 2018, del CCL per quadri, impiegati ed operai dipendenti da RAI-Radiotelevisione Italiana, Rai Cinema, Rai Com e Rai Way del 28/02/2018;
110	CCNL Area Comunicazione - stesura sottoscritta il 27/02/2018;
111	CCNL per i dipendenti da imprese edili ed affini del 26/02/2018;
112	Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa del 19/02/2018;
113	CCNL per i dipendenti delle aziende agricole, agrituristiche, fattorie didattiche - sociali e florovivaiste costituite anche in forma cooperativa del 14/02/2018;
114	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo del 08/02/2018;
115	CCNL per i dipendenti del settore "Metalmeccanica - industria - installazione impianti" del 05/02/2018;
116	Accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera sottoscritto il 05/02/2018;
117	Contratto Collettivo Nazionale Unico di Lavoro per i Dipendenti da Aziende esercenti lavorazioni conto terzi a facon operanti in regime di subfornitura del 05/02/2018;
118	CCNL per i settori degli Studi Professionali e Agenzie di Assicurazione del 31/01/2018;
119	CCNL per gli addetti del settore Edile e attività affini del 25/01/2018;
120	Accordo per il rinnovo del CCNL 22 luglio 2008 per i lavoratori dipendenti delle aziende termali del 24/01/2018;
121	CCNL per i dipendenti da aziende di pulimento e multiservizi del 18/01/2018;
122	Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dell'industria cine audiovisiva del 18/01/2018;
124	Accordo per il rinnovo del contratto di lavoro dei dipendenti FORMEZPA per il triennio 2016-2018 del 11/01/2018;
125	CCNL per i dipendenti e i soci lavoratori da Cooperative esercenti attività del settore multiservizi pulizia e logistica del 03/01/2018;
126	Verbale integrativo al CCNL per i dipendenti delle imprese di attività del settore FACON delle piccole e medie imprese e della cooperazione del 03/01/2018.

