



Verso una ripresa dell'apprendistato

XVII Rapporto di monitoraggio



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

Il volume è a cura di Sandra D'Agostino e Silvia Vaccaro.

Sono autori del testo, per INPS: Giulio Mattioni (parr. 1.1, 1.2, 1.5 e 1.6) e Rosanna Franchini (parr. 1.3 e 1.4), attuari del Coordinamento Generale Statistico Attuariale; per INAPP: Arianna Angelini (par. 3.4.2); Salvatore Festa (par. 3.4.1); Debora Gentilini (parr. 3.1.2, 3.5, 4.3); Vincenza Infante (parr. 2.1, 3.1.1, 3.3, 4.4); Alessia Romito (parr. 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 4.1, 4.2); Antonella Pittau (par. 2.2); Silvia Vaccaro (Executive Summary, par. 3.2.4).

INDICE

Executive Summary

CAPITOLO 1 – Le dinamiche dell’occupazione in apprendistato

- 1.1 L’occupazione in apprendistato di fonte INPS nel periodo 2014-2016
- 1.2 L’apprendistato nelle sue diverse forme e con riferimento al tipo di azienda e ai settori di attività economica
- 1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato
- 1.4 I flussi in entrata e in uscita dall’apprendistato: assunzioni, trasformazioni, cessazioni
- 1.5 Analisi longitudinali di due generazioni di apprendisti: la durata effettiva dell’apprendistato e i percorsi successivi
- 1.6 Le prestazioni agli apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro

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

- 2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato
- 2.2 Le risorse per la formazione in apprendistato

CAPITOLO 3 – Regolamentazione e attuazione dell’apprendistato

- 3.1 L’apprendistato professionalizzante
 - 3.1.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione
 - 3.1.2 L’evoluzione delle regolamentazioni regionali
- 3.2 L’apprendistato di primo livello
 - 3.2.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione
 - 3.2.2 Gli apprendisti minori
 - 3.2.3 L’evoluzione delle regolamentazioni regionali
 - 3.2.4 La sperimentazione del sistema duale
- 3.3 L’apprendistato di alta formazione e ricerca
 - 3.3.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione
 - 3.3.2 L’evoluzione delle regolamentazioni regionali
- 3.4 La regolazione dell’apprendistato negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro
 - 3.4.1 La disciplina dell’apprendistato negli Accordi Interconfederali
 - 3.4.2 La regolazione dell’apprendistato nei Contratti collettivi nazionali di lavoro
- 3.5 FOCUS: La costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell’apprendistato

CAPITOLO 4 – Uno sguardo ad alcuni modelli di sistema duale in Europa

- 4.1 L’apprendistato in Germania
- 4.2 L’apprendistato in Austria
- 4.3 L’apprendistato in Danimarca
- 4.4 L’apprendistato nei Paesi Bassi

Allegato statistico – Il dettaglio dei dati per Regioni e Province Autonome.

Allegato normativo: principali provvedimenti di attuazione del Testo Unico adottati dalle Regioni e Province Autonome.

Allegato CCNL – Contratti collettivi nazionali del lavoro stipulati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016.

Executive Summary

Il XVII Rapporto sull'apprendistato realizzato da Inapp e Inps ricostruisce il quadro dell'andamento dell'occupazione in apprendistato, avvalendosi dei dati amministrativi Inps che riguardano il triennio 2014-2016. Il volume prosegue con un'analisi dell'offerta di formazione pubblica e delle risorse impegnate e spese dalle Regioni e Province autonome nel corso del 2015, ultima annualità disponibile dei dati forniti dalle amministrazioni regionali. Con riferimento alla stessa annualità, si presenta lo stato di attuazione dell'apprendistato professionalizzante, mentre per l'apprendistato di primo e di terzo livello l'analisi sullo stato di avanzamento si estende al 2016. L'utilizzo delle tre tipologie di apprendistato viene esaminato rispetto sia alla partecipazione degli apprendisti agli interventi programmati dalle Regioni e Province autonome, sia al ventaglio delle discipline contrattuali e dei provvedimenti assunti dalle amministrazioni regionali nel corso del 2016. Per quanto riguarda, in particolare, l'apprendistato di primo livello, sono presentati anche i risultati al 31/12/2016 del progetto di sperimentazione del sistema duale, approvato il 25 settembre 2015 in sede di Conferenza Stato-Regioni. L'ultimo capitolo è dedicato alla descrizione della struttura e del funzionamento dei sistemi duali adottati in Germania, Austria, Danimarca e Paesi Bassi.

Le novità del 2016

La principale novità che emerge dal Rapporto riguarda l'aumento del numero di avviamenti in apprendistato nel 2016, che segna una netta inversione di tendenza rispetto alle precedenti annualità. Infatti, il numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno, che nel 2010 era pari a 285.378 individui, si riduce nel 2011 a 278.633, con un decremento del 2,4% rispetto all'anno precedente, nel 2012 a 264.297 (- 5,1%), nel 2013 a 231.997 (-12,2%), nel 2014 a 226.815 (- 2,2%) e nel 2015 raggiunge il punto più basso, con 177.666 apprendisti assunti (- 21,7%) e una perdita complessiva rispetto al 2010 di 107.712 avviamenti (-37,7%). Nel 2016 invece il numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno è risultato pari a 234.461 individui, con un aumento del 32% rispetto all'anno precedente.

L'inversione di tendenza è tanto più significativa se si osserva che l'incremento degli avviamenti nel 2016 ha riguardato soprattutto il Mezzogiorno (+66,5%) e il Centro Italia (+ 27,9%), ossia le due aree del Paese che avevano registrato nel 2015 le peggiori performance, con una riduzione del numero di contratti di apprendistato avviati nell'anno pari rispettivamente al 27,3% e al 23,4%.

L'altro dato interessante da evidenziare, sempre per quanto riguarda gli avviamenti nel 2016, riguarda le classi di età che registrano i risultati migliori rispetto all'annualità precedente. I minori, pur continuando a rappresentare l'1,7% (pari a 4.011 individui) del totale degli avviamenti, mostrano il maggiore incremento nel numero di avviamenti rispetto al 2015 (+ 34,3%).

Le novità evidenziate in relazione al numero di apprendisti assunti nell'anno potrebbero essere ricondotte in primo luogo al miglioramento, seppure modesto, della condizione occupazionale dei giovani che ha caratterizzato il 2016. Come rileva l'Istat nel suo ultimo rapporto, dopo l'attenuazione

della caduta dell'occupazione dei giovani nel 2015, nel 2016 in Italia, per la prima volta dall'inizio della crisi, aumentano gli occupati di età compresa tra i 15 e i 34 anni (+0,9%).

Il dato sugli avviamenti è inoltre influenzato dalle scelte compiute dal Legislatore per favorire forme di occupazione stabile. Con la Legge di Stabilità 2015 (n. 190/2014) si riconosce al datore di lavoro un esonero triennale totale dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o per trasformazioni da tempo determinato a indeterminato.

Evidentemente, questa particolare agevolazione contributiva, pur essendo equiparabile a quella prevista per l'apprendistato, ha reso più conveniente per le imprese assumere nel 2015 con contratto a tutele crescenti, poiché l'apprendistato si accompagna a obblighi di natura formativa che vengono generalmente percepiti dalle imprese come oneri aggiuntivi.

La Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208/2015) è intervenuta sul quadro normativo precedente, riconoscendo un esonero biennale del 40% dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato o per trasformazioni da tempo determinato a indeterminato. Con queste modifiche il contratto di apprendistato diventa l'opzione più favorevole al datore di lavoro, mentre lo sgravio riservato al contratto a tutele crescenti, limitato sia nella durata che nell'importo massimo esonerabile, vede ridursi notevolmente il suo appeal.

Le minori agevolazioni concesse per le assunzioni a tempo indeterminato hanno influito anche sulle trasformazioni, ovvero sulla prosecuzione, a conclusione del periodo formativo, del rapporto di lavoro come normale contratto a tempo indeterminato. Infatti, mentre nel 2015 i lavoratori trasformati sono 85.630, con un incremento, pari al 22,9% rispetto al 2014, motivato dalla maggiore appetibilità per i datori di lavoro degli incentivi per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, nel 2016 le trasformazioni si riducono a 81.483, il 4,8% in meno rispetto al 2015.

Per quanto riguarda i flussi in uscita, il dato del 2016, pari a 127.996 lavoratori in apprendistato cessati, con una riduzione del 10,6% rispetto all'anno precedente, conferma il trend del 2015, che aveva fatto registrare una consistente diminuzione (-19,2%) rispetto al 2014. Poiché la cessazione interviene di regola a causa delle dimissioni presentate dall'apprendista e solo il 22% dei casi è imputabile a licenziamenti, la riduzione del numero di apprendisti cessati potrebbe essere spiegata, almeno in parte, con la scelta del lavoratore di aumentare la permanenza nel contratto poiché la debole ripresa occupazionale non gli consente di trovare occasioni migliori.

Dunque, le dinamiche dell'occupazione in apprendistato registrate nel 2016 sembrano essere legate da un lato all'aumento dell'occupazione giovanile, la cui ripresa si presenta però ancora molto limitata e fragile, e dall'altro a fenomeni di natura congiunturale rappresentati principalmente dalla riduzione degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato che hanno agevolato il ricorso all'apprendistato.

Le tendenze di medio periodo

L'aumento degli avviamenti registrato nel 2016 non raggiunge dimensioni tali da compensare la notevole perdita di contratti in apprendistato che si era verificata nel 2015. Pertanto, il dato sullo stock medio di apprendisti per il 2016 conferma il trend decrescente iniziato dal 2009. Infatti, se nel 2015 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato conta 411.686 lavoratori (- 7,9% rispetto al 2014), che rappresentano il 13,7% degli occupati della fascia di età 15-29 anni, l'anno successivo lo stock

medio si riduce a 381.526 lavoratori (-7,3% rispetto al 2015), pari al 12,4% degli occupati 15-29 anni. Nel 2016 dunque il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato e occupati nella fascia 15-29 anni subisce una contrazione di 1,3 punti percentuali rispetto all'annualità precedente.

Il precedente Rapporto sull'apprendistato aveva confermato il processo di progressiva trasformazione dello strumento rispetto all'utenza coinvolta di giovani e di imprese. Per quanto riguarda queste ultime, si osservava che la presenza di apprendisti nelle imprese di tipo artigiano, un tempo significativa, si era progressivamente ridotta, rappresentando ormai soltanto un quarto del totale. I dati del 2016 mostrano una seppur minima inversione di tendenza. Infatti, la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale passa dal 25,7% nel 2015 al 27,1% nel 2016; mentre i settori economici del terziario, che continuano ad occupare la maggior parte degli apprendisti (64,8%), presentano, insieme al settore delle Costruzioni, le maggiori contrazioni rispetto alla precedente annualità: Commercio (-12,0%); Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (-11,3%); Costruzioni (-10,5%); Altre attività di servizi (-10,2%).

Anche rispetto all'utenza dei giovani coinvolti, vi sono, rispetto allo scorso anno, alcuni timidi segnali di novità. Infatti, mentre la crisi occupazionale ha fatto sentire i suoi effetti anche sullo stock complessivo di apprendisti, che ha visto una riduzione dei giovani fino a 24 anni dal 53,3% del 2013 al 47,4% del 2015, nel 2016 questa percentuale sale al 48,8%. Parallelamente l'età media dei lavoratori in apprendistato, che era passata dai 24,5 anni nel 2013 ai 25 anni nel 2015, si riduce di mezzo anno rispetto al 2015. Sempre nel 2016, la classe di età che presenta il maggiore decremento è quella oltre i 29 anni con una diminuzione pari a -14,6% rispetto all'anno precedente, più accentuata per la componente femminile (-16,3%).

Nonostante la leggera riduzione dell'età media degli apprendisti, la durata effettiva dei contratti continua a mostrare un progressivo allungamento dei tempi di permanenza in apprendistato. Dall'analisi longitudinale emerge, infatti, che la quota di lavoratori con durata contrattuale superiore ad un anno aumenta di 3,4 punti, passando dal 52,4% della generazione 2011 al 55,8% della generazione 2014. Con riferimento al genere, l'aumento dei contratti di durata superiore a un anno è più consistente nei maschi (4,3 punti in più rispetto alla generazione 2011), probabilmente in correlazione con i settori d'inserimento: nel terziario (settore a maggiore presenza femminile) si collocano i contratti mediamente più brevi, mentre le attività manifatturiere (dove è maggiore la presenza di apprendisti maschi) evidenziano una permanenza più lunga.

L'implementazione normativa e regolamentare

Dal punto di vista del quadro normativo e regolamentare, il 2016 è ancora un anno di transizione, che le Regioni e le Province autonome hanno utilizzato per adeguare la propria disciplina dell'apprendistato alle novità introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 e al Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, con particolare riferimento alle tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello maggiormente interessate dalle modifiche normative.

Al 31/12/2016 la metà circa delle Amministrazioni regionali e provinciali aveva emanato specifiche deliberazioni o modificato leggi precedenti, al fine di accogliere le nuove disposizioni nazionali in materia di apprendistato di primo livello (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia

Romagna, Toscana, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano). Alla stessa data un terzo delle Regioni e P.a. (Lombardia, P.a. di Bolzano, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Lazio) aveva reso disponibile l'offerta formativa per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di primo livello.

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca, al 31/12/2016 erano quattordici le Regioni e P.a. che avevano recepito le nuove disposizioni nazionali (Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Abruzzo, Basilicata, Campania, Sicilia.), mentre quattro Amministrazioni (Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna) avevano anche reso disponibile l'offerta formativa per l'attivazione dei percorsi di apprendistato.

In sostanza si rileva una notevole differenza nelle tempistiche con cui le Regioni e le P.a. stanno definendo la regolamentazione di dettaglio per disciplinare l'apprendistato formativo. Si configura quindi un processo a geometria variabile, che potrebbe compromettere lo sviluppo omogeneo della riforma su tutto il territorio nazionale.

Per quanto invece riguarda la tipologia di apprendistato di secondo livello, alla data del 31/12/2016, tutte le Regioni, ad eccezione di Puglia e Calabria, avevano emanato atti per rendere disponibile un'offerta formativa pubblica fruibile dai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Sul fronte della contrattazione collettiva e con riferimento agli aspetti del rapporto di lavoro che il D.lgs. 81/2015 le affida, nel 2016 le Parti sociali hanno sottoscritto Accordi a livello interconfederale e territoriale per disciplinare le tipologie di apprendistato a maggiore valenza formativa che in precedenza erano state scarsamente considerate e regolate dalla contrattazione collettiva. Nello stesso periodo, le Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno sottoscritto 133 CCNL; in 55 di questi vi è un esplicito riferimento al D.lgs. n. 81/2015. A differenza delle precedenti annualità, l'apprendistato professionalizzante non è l'unica tipologia sulla quale si concentra la contrattazione collettiva. Infatti, 24 dei 55 CCNL analizzati fanno esclusivo riferimento all'apprendistato di secondo livello, mentre 31 Contratti si occupano di tutte e tre le tipologie di apprendistato.

Sebbene dall'analisi degli Accordi e dei Contratti sottoscritti nel 2016, emerga un maggiore interesse nei confronti dell'apprendistato di primo e di terzo livello, il grado di copertura raggiunto dalla contrattazione collettiva rispetto ai settori/comparti e ai territori interessati è ancora incompleto. Prevale, infatti, la tendenza a recepire la normativa nazionale in materia di apprendistato formativo, senza tuttavia utilizzare gli spazi lasciati all'autonomia contrattuale per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, come, ad esempio, l'inquadramento e la retribuzione. La mancanza di una specifica regolazione da parte dei Contratti non sempre trova una compensazione negli Accordi interconfederali, che non coprono tutti i settori e i territori interessati dall'utilizzo dell'apprendistato formativo e, in taluni casi, regolano l'apprendistato di primo livello, ma non quello di alta formazione e ricerca.

L'evoluzione delle tre tipologie di apprendistato

Delle tre tipologie di apprendistato delineate dalla normativa che si è succeduta a partire dal 2003, la forma professionalizzante continua ad essere quella di gran lunga più utilizzata, con un peso che nel 2016 raggiunge il 96,5%, in aumento di poco meno di un punto percentuale e mezzo rispetto al 2015. Tuttavia, sempre nel 2016 si osserva una diminuzione del 6,0% per questo tipo di contratto.

Se si guarda al complesso degli interventi formativi attivati dalle Regioni e Province autonome nel 2015, si riscontra un analogo accentramento sugli apprendisti assunti con contratto professionalizzante. Nel corso di questa annualità sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica complessivamente 134.067 apprendisti, di questi, 129.316 sono assunti con contratto professionalizzante, ovvero il 96,5% del totale.

Il numero complessivo di apprendisti inseriti nei percorsi formativi nel 2015 evidenzia una forte riduzione rispetto all'anno precedente (-11,4%) che riguarda prevalentemente l'apprendistato professionalizzante (-11,8%). Dopo l'aumento registrato nel 2014 (4,8%), i volumi dell'offerta formativa tornano dunque a scendere. Parimenti scende al 32,6% il tasso di copertura, ovvero il rapporto fra apprendisti formati e occupati, che nel 2014 era arrivato al 34,1%, il valore più alto dal 2003.

Questi risultati potrebbero essere dovuti al parziale disinvestimento operato da alcune Amministrazioni regionali e provinciali nei confronti dell'apprendistato professionalizzante. Infatti, nel 2015 le risorse destinate dalle Regioni e P.a. a questa tipologia, sebbene ancora molto elevate (il 67,3% del totale), hanno subito una contrazione di circa 5 punti percentuali rispetto all'annualità precedente. E' nel Mezzogiorno che si registrano le maggiori riduzioni sia riguardo agli impegni (-52,3%) che rispetto alla spesa (-62,5%). Contrazioni nell'ammontare delle risorse spese si evidenziano, seppure in misura minore, anche nel Settentrione (-12,2%).

Gli interventi formativi per l'apprendistato professionalizzante hanno riguardato nella quasi totalità dei casi le competenze di base e trasversali (poco più del 99%), ossia un'offerta formativa che presenta maggiori possibilità di standardizzazione, oltre che una durata media contenuta ad un massimo di 120 ore. La formazione tecnico-professionale promossa dalle Regioni nel 2015 ha invece coinvolto un numero molto esiguo di apprendisti, meno di 1.000.

In media le ore di formazione erogate per apprendista dal sistema pubblico sono state 38, in diminuzione rispetto al 2014 quando erano 44, e con *un range* di variabilità fra i territori regionali molto ampio. La durata media più breve degli interventi di formazione ne favorisce il completamento. Nel 2015, i giovani che hanno assolto all'impegno formativo, rispetto al totale degli apprendisti iscritti (tasso di completamento), sono stati l'88,4%, con un aumento complessivo pari all'8,6% rispetto all'anno precedente.

Accanto ad un sistema di offerta formativa dedicata agli apprendisti, in continuità con quanto stabilito dal D.lgs. 276/03, le Regioni e le Province autonome hanno predisposto interventi formativi rivolti ai tutor aziendali. Dall'entrata in vigore del Testo Unico, che ha abrogato il DM 28/02/2000, la partecipazione a tali percorsi avviene su base volontaria. In conseguenza di tale modifica legislativa, i tutor aziendali che scelgono di partecipare a interventi a carattere formativo risultano in costante

diminuzione: erano 5.218 nel 2014, mentre nel 2015 si sono ridotti a 2.194, con una contrazione di oltre la metà (-58%).

Le modifiche alla disciplina dell'apprendistato, introdotte dal D.lgs. n. 81/2015, hanno come principale obiettivo la promozione delle tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello che, avendo una maggiore valenza formativa, consentono ai giovani di acquisire un titolo di studio e, nel contempo, di sviluppare le competenze utili a facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro.

A circa un anno e mezzo dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2016, non sembra che la riforma dell'apprendistato sia ancora riuscita a dispiegare pienamente i propri effetti.

Nel 2016 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello conta 10.682 lavoratori sul territorio nazionale, con una contrazione rispetto all'anno precedente di circa il 20%. Nel 2015 la riduzione era stata del 13,7%. Il peso percentuale di questa tipologia rispetto al totale dei rapporti di lavoro in apprendistato passa dal 3,3% del 2015 al 2,8% del 2016. Unico dato positivo è quello dello stock medio dei minori in apprendistato che aumenta, seppure di poco, da 1.519 nel 2015 a 1.796 nel 2016. La riduzione riguarda tutte le ripartizioni geografiche, ma è più marcata al Nord che perde circa 1.000 apprendisti. Nello stesso tempo si assiste a un'accentuazione della concentrazione di apprendisti di primo livello nell'area settentrionale, che nel 2015 rappresentava poco meno del 61% del totale dello stock medio di apprendisti, mentre nel 2016 raggiunge quasi il 66%.

I dati sullo stock medio di apprendisti di primo livello mostrano dunque come il trend positivo degli avviamenti nell'annualità 2016 sia ancora troppo debole per compensare le riduzioni che si sono registrate nelle precedenti annualità. Si conferma quindi la difficoltà di promuovere l'utilizzo di una forma contrattuale complessa che integra formazione e lavoro ed è finalizzata al conseguimento di un titolo di studio. Alla luce di questi dati, si dovrebbe valutare l'opportunità di accompagnare l'azione sul fronte normativo con interventi mirati sulla governance dello strumento e per il rafforzamento delle filiere formative sulle quali l'apprendistato di primo livello s'incardina.

Alcuni segnali positivi arrivano dai dati sull'offerta regionale. Il numero di apprendisti di primo livello inseriti nelle attività formative si era ridotto nel 2015 a 4.040 unità, con un decremento dello 0,7% rispetto alla precedente annualità; nel 2016 invece si registra un incremento del 35% circa, con un numero di iscritti pari a 5.446 unità. Al raggiungimento di questo risultato ha contribuito soprattutto il progetto sperimentale del sistema duale che è stato avviato nei primi mesi del 2016 e che ha coinvolto complessivamente 1.419 apprendisti. Si deve tuttavia osservare come questo risultato, pur positivo rispetto alle precedenti annualità, si riferisca ad un numero di apprendisti ancora molto contenuto e concentrato nella Provincia di Bolzano (poco meno del 64%) e in Lombardia (il 28% circa), che insieme rappresentano il 92% del totale. Inoltre, i percorsi di formazione sono stati attivati da poco più della metà delle Regioni, quasi tutte del Nord, mentre si conferma l'assenza del Mezzogiorno.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca, pur privato dei percorsi per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore che il D.lgs. n. 81/2015 ha inserito nell'apprendistato di primo livello, mantiene una pluralità di finalità in termini di titoli conseguibili e di accessi professionali.

Nel 2016 lo stock medio di apprendisti in questa tipologia si riduce leggermente, passando da 1.242 a 1.045 apprendisti, ma mantiene sostanzialmente stabile il proprio peso (0,3%) rispetto al numero medio complessivo dei rapporti di lavoro in apprendistato.

Il trend negativo riguarda anche il numero di apprendisti iscritti alle attività formative, che nel 2016 si riduce a 600, con un decremento di 111 apprendisti rispetto all'anno precedente, pari al 15,6%. Questa variazione negativa riguarda in particolare le Regioni più attive sul fronte dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, ossia Lombardia (-24,8%), Piemonte (-11,9%) ed Emilia Romagna (-11,1). Sebbene nel 2016 siano stati avviati percorsi formativi per apprendisti di terzo livello in Regioni non attive nel 2015 (Marche e Lazio), questa tipologia rimane concentrata in alcune aree territoriali, che rappresentano meno della metà delle Regioni e P.a.. Inoltre, esaminando il dato dei soli apprendisti neoiscritti, che nel 2016 erano 126, si osserva che più della metà è presente in Piemonte (57,1%), seguito da Lombardia (19%), Lazio (7,9%), P.a. di Bolzano (6,3%), Marche (6,3%) e il resto in Emilia Romagna e Friuli Venezia Giulia, mentre un terzo delle Regioni è ancora impegnato a completare la regolamentazione o la disciplina attuativa di tale forma di apprendistato e dunque l'offerta formativa regionale non è ancora disponibile.

Per quanto riguarda le tipologie di percorso, nel 2016 il master, in continuità con gli anni precedenti, mostra la quota più elevata di apprendisti iscritti/partecipanti, pari al 64,5%, seguito a molta distanza dal dottorato di ricerca (24%). Il master dunque conserva il primato di tipologia più utilizzata, pur perdendo molti apprendisti, che passano dai 535 del 2015 ai 387 del 2016, con una contrazione del 27,7%. Complessivamente quindi partecipano ai percorsi di master e di dottorato di ricerca più dell'88% degli apprendisti in formazione. Si conferma, pertanto, anche per il 2016, la tendenza ad utilizzare l'apprendistato di alta formazione e ricerca quale strumento di inserimento nelle imprese di giovani altamente qualificati, in grado di rispondere alle esigenze di trasferimento tecnologico e innovazione grazie ad una mirata formazione on the job, nell'ottica di un ritorno nel breve periodo dell'investimento in capitale umano.

Il sistema duale in Germania, Austria, Danimarca e Paesi Bassi

L'ultimo capitolo del Rapporto è dedicato all'analisi dei modelli duali presenti in alcuni Paesi: Germania, Austria, Danimarca e Paesi Bassi, che sono riusciti, anche grazie ai loro sistemi di formazione in alternanza, a mantenere un costante allineamento tra disoccupazione generale e disoccupazione giovanile.

Pur considerando l'influenza che le caratteristiche strutturali dei Paesi esaminati esercitano sul concreto funzionamento dei sistemi duali nazionali, è sembrato utile esaminare i principali elementi che contraddistinguono questi modelli, per fornire degli spunti di riflessione utili all'implementazione del sistema duale italiano, come delineato dalla recente riforma dell'apprendistato.

Per ciascuno di questi Paesi europei sono stati presi in considerazione la governance del sistema duale, la sua architettura, i vantaggi per gli apprendisti e le imprese e le eventuali criticità.

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 aprile 2017 con riferimento agli ultimi tre anni disponibili: 2014-2016¹. L'occupazione degli apprendisti è misurata in termini di numero medio annuo dei rapporti di lavoro, prendendo in considerazione solo i rapporti di lavoro in apprendistato con almeno una giornata retribuita nel mese. A livello territoriale i dati presentati fanno riferimento esclusivamente al luogo di lavoro e non alla sede di contribuzione.

1.1 L'occupazione² in apprendistato di fonte INPS nel periodo 2014-2016

L'ultimo triennio 2014-2016 conferma il trend decrescente dei contratti di apprendistato iniziato dal 2009 e particolarmente accentuatosi nel biennio 2015-2016, anche a causa dell'introduzione degli incentivi³ alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato non applicabili ai contratti di apprendistato. Nel 2016 il numero medio di rapporti di lavoro con almeno una giornata retribuita è risultato pari a 381.526 (cfr. tab. 1), in flessione del 7,3% rispetto all'anno precedente, con una perdita di circa 30.000 rapporti di lavoro. L'età media dei lavoratori con contratto di apprendistato resta sostanzialmente stabile, diminuisce leggermente nell'ultimo anno passando da 25 a 24,8 anni, come nel 2014; nel 2016 l'età media degli apprendisti del Nord Est (24,3) è più bassa di circa un anno rispetto agli apprendisti del Centro (25,4) e del Sud (25,2).

Tabella 1 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato ed età media per ripartizione geografica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2014	2015	2016*	2015	2016*
Nord	254.728	240.210	223.251	-5,7%	-7,1%
Nord Ovest	134.109	125.951	114.791	-6,1%	-8,9%
Nord Est	120.619	114.259	108.460	-5,3%	-5,1%
Centro	114.339	104.309	94.342	-8,8%	-9,6%
Mezzogiorno	77.793	67.167	63.933	-13,7%	-4,8%
Italia	446.860	411.686	381.526	-7,9%	-7,3%
Età media lavoratori					
Nord	24,5	24,6	24,5		
Nord Ovest	24,6	24,8	24,7		
Nord Est	24,3	24,4	24,3		
Centro	25,4	25,5	25,4		
Mezzogiorno	25,0	25,2	25,2		
Italia	24,8	25,0	24,8		

(*) Dato provvisorio

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

¹L'anno 2016 potrebbe risentire di una copertura dei dati ancora non completa.

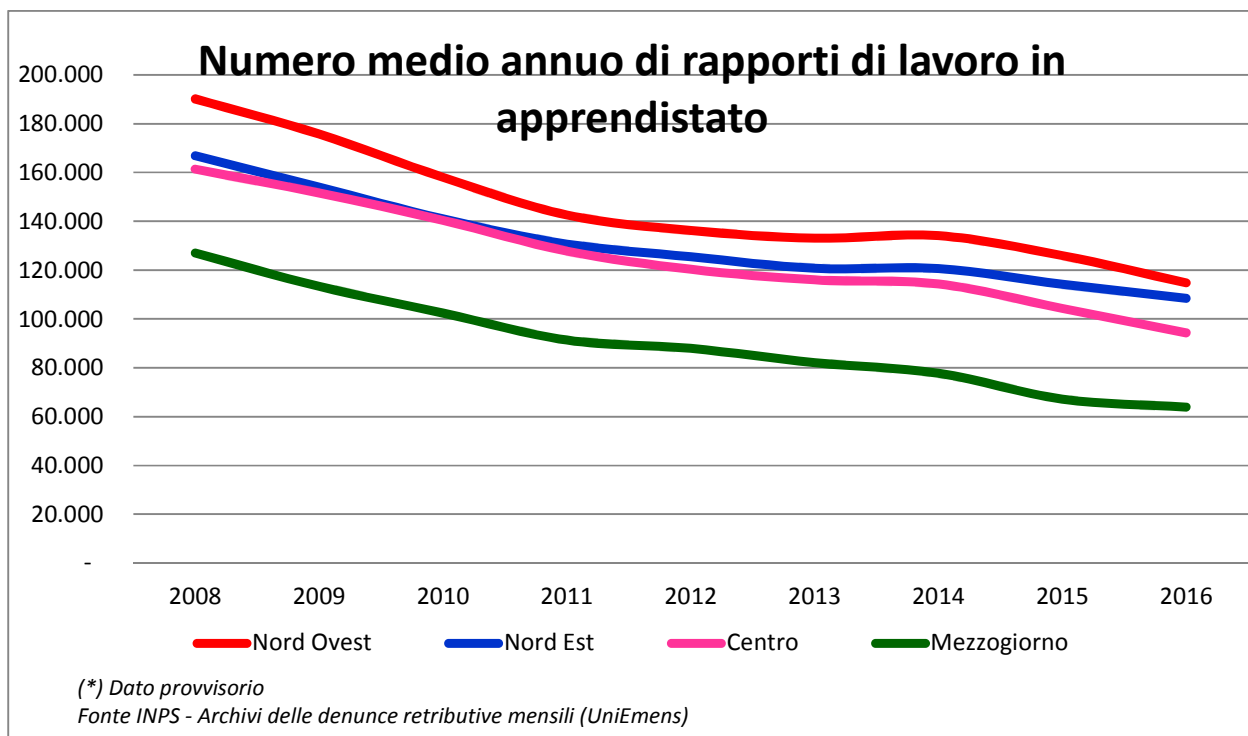
²L'occupazione è misurata in termini di numero medio annuo di rapporti di lavoro, cioè dividendo per 12 la somma dei rapporti di lavoro in apprendistato rilevati mese per mese.

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

A livello territoriale possiamo notare che nel 2016 al Centro si registra la flessione più alta nello stock di apprendisti (-9,6%), mentre Sud e Nord Est hanno avuto variazioni negative più contenute (rispettivamente -4,8% e -5,1%). Anche l'area del Nord Ovest mostra una consistente perdita di posizioni lavorative medie in apprendistato (-8,9%).

Il grafico 1 permette di visualizzare l'andamento dell'apprendistato in un arco temporale più lungo (periodo 2008-2016), da cui emerge il trend decisamente negativo iniziato dopo il 2008 (anno di massimo per l'apprendistato, almeno a partire dal 2000) con una leggera attenuazione tra il 2012 e il 2014, in tutte le ripartizioni geografiche, con il Nord Ovest che continua ad essere la zona con il maggior numero di contratti in apprendistato, il Centro che aveva raggiunto il Nord Est nel 2010 per poi tornare ad un livello inferiore, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre aree del Paese.

Figura 1 – Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di lavoro 2008-2016



Se confrontiamo l'andamento nel triennio 2014-2016 con il trend occupazionale in termini di tassi di occupazione⁴ per il complesso della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e per il sottoinsieme dei giovani di età 15-29 anni (cfr. tab.2) possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione nel triennio è in crescita: nel 2016 presenta un incremento di 1,5 punti (da 55,7% a 57,2%), più accentuato al Sud (+1,7); il Nord Est si conferma l'area con il tasso occupazionale più alto con il 66,5%;
- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni il tasso di occupazione nel triennio 2014-2016

⁴Fonte ISTAT: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL).

mostra un andamento più positivo nel Nord Est (+2,0) e al Sud (+1,8), mentre al Nord Ovest e al Centro l'incremento occupazionale è meno accentuato (rispettivamente +0,6 e +0,7);

- il rapporto tra numero medio di lavoratori in apprendistato (dati fonte INPS⁵) e occupati (fonte RCFL) presenta nel periodo 2014-2016 e per le età più giovani (15-29), un forte decremento (-2,7) che colpisce soprattutto i giovani apprendisti del Centro (-3,4). Con riferimento al 2016 si evidenzia come nel Sud la quota di apprendisti su occupati nella fascia di età 15-29 anni (7,4%) è meno della metà di quella del Nord Est (15,6%).

Tabella 2 - Tasso di occupazione per le fasce di età 15-64 e 15-29 e quota di lavoratori in apprendistato su totale occupati 15-29 anni per ripartizione geografica: valori % - anni 2014-2016

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2014	2015	2016*	2014	2015	2016*	2014	2015	2016*
Nord	64,3%	64,8%	65,9%	36,4%	36,0%	37,6%	16,5%	15,5%	13,9%
Nord Ovest	63,8%	64,5%	65,4%	36,0%	35,8%	36,6%	15,1%	14,1%	12,6%
Nord Est	65,0%	65,3%	66,5%	36,8%	36,2%	38,9%	18,3%	17,5%	15,6%
Centro	60,9%	61,4%	62,0%	30,5%	30,8%	31,1%	18,6%	16,6%	15,2%
Mezzogiorno	41,8%	42,5%	43,4%	18,9%	19,8%	20,7%	9,7%	8,0%	7,4%
Italia	55,7%	56,3%	57,2%	28,3%	28,6%	29,7%	15,1%	13,7%	12,4%

(*) Dato provvisorio

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

Dal numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro nel periodo 2014-2016 (cfr. tab. 3) emerge che, in termini percentuali, nel triennio 2014-2016 le regioni che presentano variazioni occupazionali più negative sono la Calabria (-25,2%), l'Abruzzo (-24,7%), la Sardegna (-24,5%) e il Lazio (-22,4%). Ma anche tutte le altre regioni presentano variazioni negative in doppia cifra, ad eccezione della Valle d'Aosta (-4,6%) e della provincia autonoma di Trento (-5,9%), mentre la provincia autonoma di Bolzano è decisamente in controtendenza con un forte incremento tra il 2014 e il 2016 (+8,1%). La Lombardia continua ad essere la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (circa 68.000 rapporti di lavoro in media nel 2016 pari al 17,8% sul totale); Veneto, Emilia Romagna e Lazio sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2016 rispettivamente il 13,0%, il 10,8% ed il 10,1%), seguite da Piemonte (8,7%) e Toscana (8,6%). In queste sei Regioni si concentra quasi il 70% dei rapporti di lavoro medi in apprendistato.

⁵In questo caso si tratta di numero medio di lavoratori e non di rapporti di lavoro.

Tabella 3 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2014	2015	2016*	2015	2016*
Piemonte	38.560	36.023	33.234	-6,6%	-7,7%
Valle d'Aosta	1.474	1.394	1.406	-5,5%	0,9%
Liguria	14.743	13.298	12.106	-9,8%	-9,0%
Lombardia	79.332	75.237	68.045	-5,2%	-9,6%
Trentino Alto Adige	9.617	9.685	9.676	0,7%	-0,1%
<i>Bolzano-Bozen</i>	4.466	4.709	4.828	5,4%	2,5%
<i>Trento</i>	5.152	4.977	4.848	-3,4%	-2,6%
Veneto	55.284	52.135	49.697	-5,7%	-4,7%
Friuli Venezia Giulia	8.917	8.391	7.723	-5,9%	-8,0%
Emilia Romagna	46.802	44.047	41.364	-5,9%	-6,1%
Toscana	37.318	34.683	32.810	-7,1%	-5,4%
Umbria	9.885	8.911	8.214	-9,9%	-7,8%
Marche	17.427	15.941	14.729	-8,5%	-7,6%
Lazio	49.709	44.773	38.589	-9,9%	-13,8%
Abruzzo	7.438	6.315	5.600	-15,1%	-11,3%
Molise	822	701	668	-14,7%	-4,7%
Campania	19.791	17.663	16.972	-10,8%	-3,9%
Puglia	17.314	14.976	13.722	-13,5%	-8,4%
Basilicata	2.214	1.867	1.764	-15,7%	-5,5%
Calabria	7.056	5.894	5.278	-16,5%	-10,5%
Sicilia	18.530	15.787	16.437	-14,8%	4,1%
Sardegna	4.628	3.966	3.493	-14,3%	-11,9%
Italia	446.860	411.686	381.526	-7,9%	-7,3%
Nord	254.728	240.210	223.251	-5,7%	-7,1%
<i>Nord Ovest</i>	134.109	125.951	114.791	-6,1%	-8,9%
<i>Nord Est</i>	120.619	114.259	108.460	-5,3%	-5,1%
Centro	114.339	104.309	94.342	-8,8%	-9,6%
Mezzogiorno	77.793	67.167	63.933	-13,7%	-4,8%

(*) Dati provvisori

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

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

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

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (primo livello);
- apprendistato professionalizzante (secondo livello);

- apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello).

Come si può notare nella tabella 4, che riporta per gli ultimi due anni disponibili la distribuzione del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia contrattuale e ripartizione geografica, classe di età e sesso, l'apprendistato professionalizzante è di gran lunga la tipologia più utilizzata, con un peso pari al 95,1% dei casi nel 2015 e al 96,5% dei casi nel 2016. In diminuzione il peso percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato di primo livello (dal 3,3% nel 2015 al 2,8% nel 2016), stabile infine il peso dell'apprendistato per alta formazione e ricerca (0,3%), che riguarda però poco più di un migliaio di casi. Vanno infine scomparendo i residui casi di non indicazione della tipologia di apprendistato.

Tabella 4 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia, ripartizione geografica, classe di età e sesso: valori assoluti - anni 2015-2016

	Valori assoluti (medie annuali)				Valori assoluti (medie annuali)					
	2015				2016*					
	Profess.n te o contratto di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per la qualifica e il diploma prof.le	Non indicato	Profess.n te o contratto di mestiere su totale %	Profess.n te o contratto di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per la qualifica e il diploma prof.le	Non indicato	Profess.n te su totale %
Ripartizione geografica										
Nord	228.629	733	8.158	2.690	95,2%	214.842	638	7.024	748	96,2%
Nord Ovest	120.448	513	3.475	1.515	95,6%	111.208	463	2.715	405	96,9%
Nord Est	108.182	220	4.683	1.174	94,7%	103.633	175	4.309	343	95,5%
Centro	100.335	225	2.417	1.331	96,2%	92.229	169	1.564	380	97,8%
Mezzogiorno	62.524	283	2.852	1.508	93,1%	61.051	238	2.094	550	95,5%
Classe di età										
Minori	548	19	1.519	58	25,6%	570	10	1.796	29	23,7%
Da 18 a 24	183.454	336	6.736	3.023	94,8%	176.882	276	5.615	872	96,3%
Da 25 a 29	161.474	682	4.257	2.010	95,9%	150.895	580	2.783	619	97,4%
30 e oltre	46.012	204	915	438	96,7%	39.775	179	489	158	98,0%
Sesso										
Maschi	221.489	748	8.481	4.021	94,4%	211.257	591	6.930	1.049	96,1%
Femmine	169.999	494	4.947	1.508	96,1%	156.865	455	3.751	629	97,0%
Totale	391.488	1.242	13.428	5.529	95,1%	368.121	1.045	10.682	1.678	96,5%

(*) Dato provvisorio

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

Analizzando i dati relativi al 2016 a livello territoriale possiamo osservare che il peso percentuale maggiore per l'apprendistato professionalizzante si registra al Centro (97,8%), mentre è più basso al Nord Est e nel Sud (95,5%).

Con riferimento alla classe di età, si nota la bassa quota di apprendistato professionalizzante tra i minori (appena 23,7%), 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 2016, si concentra oltre il 40% del totale dei contratti relativi a questa tipologia.

Nella tabella 4a, rispetto all'attività economica, emerge che in termini di numero medio di rapporti di lavoro nel 2016, la quota di apprendistato professionalizzante è maggiore nel settore "Altre attività di servizi" con il 98,2% e minore nel settore delle "Costruzioni" con il 93,4%.

Tabella 4a - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia ed attività economica: valori assoluti - anni 2015-2016

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)					Valori assoluti (medie annuali)				
	2015					2016*				
	Prof.te o contr.di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per qualif. e diploma	Non indicato	Prof.te su totale %	Prof.te o contr.di mestiere	Alta formaz. e ricerca	Per qualif. e diploma	Non indicato	Prof.te su totale %
Metalmeccanica	24.079	180	902	407	94,2%	24.455	132	650	107	96,5%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	74.209	128	2.315	1.110	95,4%	70.502	124	1.782	319	96,9%
Costruzioni	31.029	51	1.857	1.301	90,6%	28.639	38	1.697	279	93,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	87.842	130	2.320	1.148	96,1%	78.377	86	1.699	343	97,4%
Servizi di alloggio e ristorazione	55.797	45	1.824	466	96,0%	56.025	47	1.728	215	96,6%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	31.354	196	1.704	134	93,9%	28.096	191	1.239	85	94,9%
Servizi sociali e alla persona	39.915	185	1.462	697	94,5%	38.667	168	1.310	242	95,7%
Altre attività di servizi	41.951	170	967	246	96,8%	38.210	166	443	77	98,2%
Altre attività	5.312	159	77	20	95,4%	5.149	94	134	11	95,5%
Totale	391.488	1.242	13.428	5.529	95,1%	368.121	1.045	10.682	1.678	96,5%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

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

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

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

Nel triennio 2014-2016 l'apprendistato di tipo professionalizzante, come detto, rimane la forma contrattuale più frequente. Nell'ultimo anno di osservazione si osserva una diminuzione del 6,0% per questo tipo di contratto (cfr. tab. 4b), meno accentuata nel Nord Est (-4,2%) e soprattutto al Sud (-

2,4%). I contratti di altro tipo continuano decisamente a diminuire (-33,6% nell'ultimo anno), a ritmo più contenuto nel Nord-Est (-20,6%), in modo più consistente al Centro (-46,8%).

In entrambe le categorie possono ricadere anche i contratti che beneficiano dello sgravio contributivo totale⁶ introdotto dall'art. 22 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) ovvero circa 156.000 rapporti di lavoro medi nel 2016 (pari al 40,9% del totale). Si tratta di un particolare incentivo per i contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1/1/2012-31/12/2016, per i primi 3 anni di contratto e destinato ai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti.

Tabella 4b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica: valori assoluti e variazioni % su anno precedente - anni 2014-2016

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2014		2015		2016*		2015		2016*	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	239.095	15.633	228.629	11.581	214.842	8.410	-4,4%	-25,9%	-6,0%	-27,4%
Nord Ovest	126.139	7.970	120.448	5.504	111.208	3.583	-4,5%	-30,9%	-7,7%	-34,9%
Nord Est	112.956	7.663	108.182	6.077	103.633	4.827	-4,2%	-20,7%	-4,2%	-20,6%
Centro	108.553	5.786	100.335	3.974	92.229	2.113	-7,6%	-31,3%	-8,1%	-46,8%
Mezzogiorno	70.910	6.883	62.524	4.643	61.051	2.882	-11,8%	-32,5%	-2,4%	-37,9%
Italia	418.558	28.302	391.488	20.198	368.121	13.405	-6,5%	-28,6%	-6,0%	-33,6%

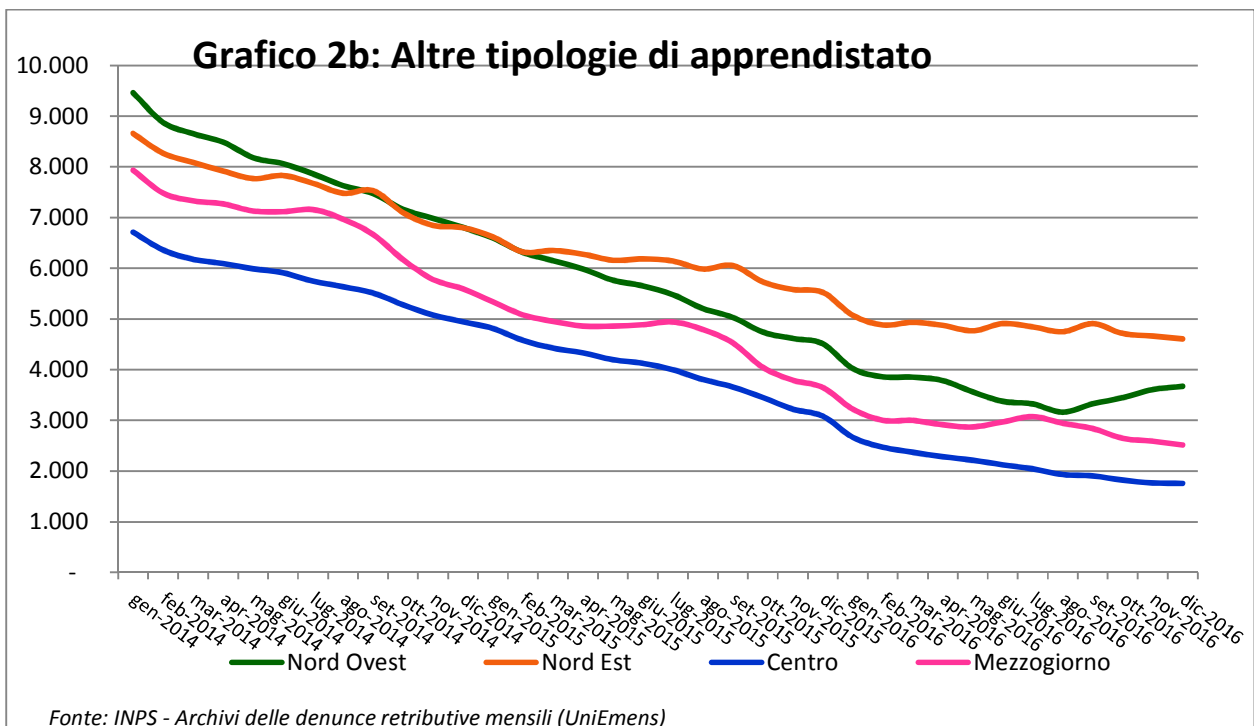
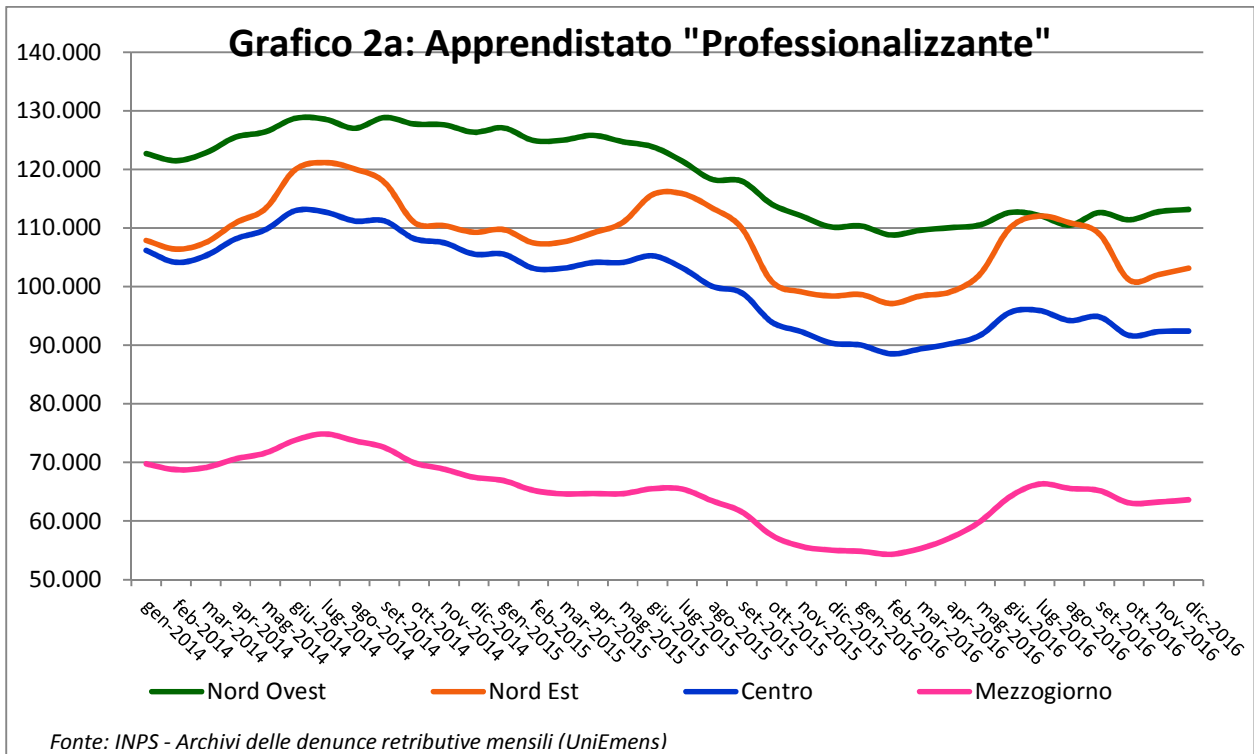
(*) Dato provvisorio

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

Analizzando la serie mensile gennaio 2014-dicembre 2016 (cfr. grafici 2a e 2b), per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante si evidenzia un andamento inizialmente appena crescente, a parte le punte di stagionalità, poi decisamente decrescente nel 2015 nel Nord Ovest, qualche mese prima nelle altre aree geografiche del Paese. Nel 2016, infine, si intravede una leggera ripresa (-6% rispetto a -6,5% del 2015). Per le altre tipologie contrattuali di apprendistato il trend è fortemente decrescente nel biennio 2014-2015, anche per la graduale scomparsa dei residuali contratti di apprendistato preesistenti all'entrata in vigore del T.U., per poi stabilizzarsi a partire dai primi mesi del 2016.

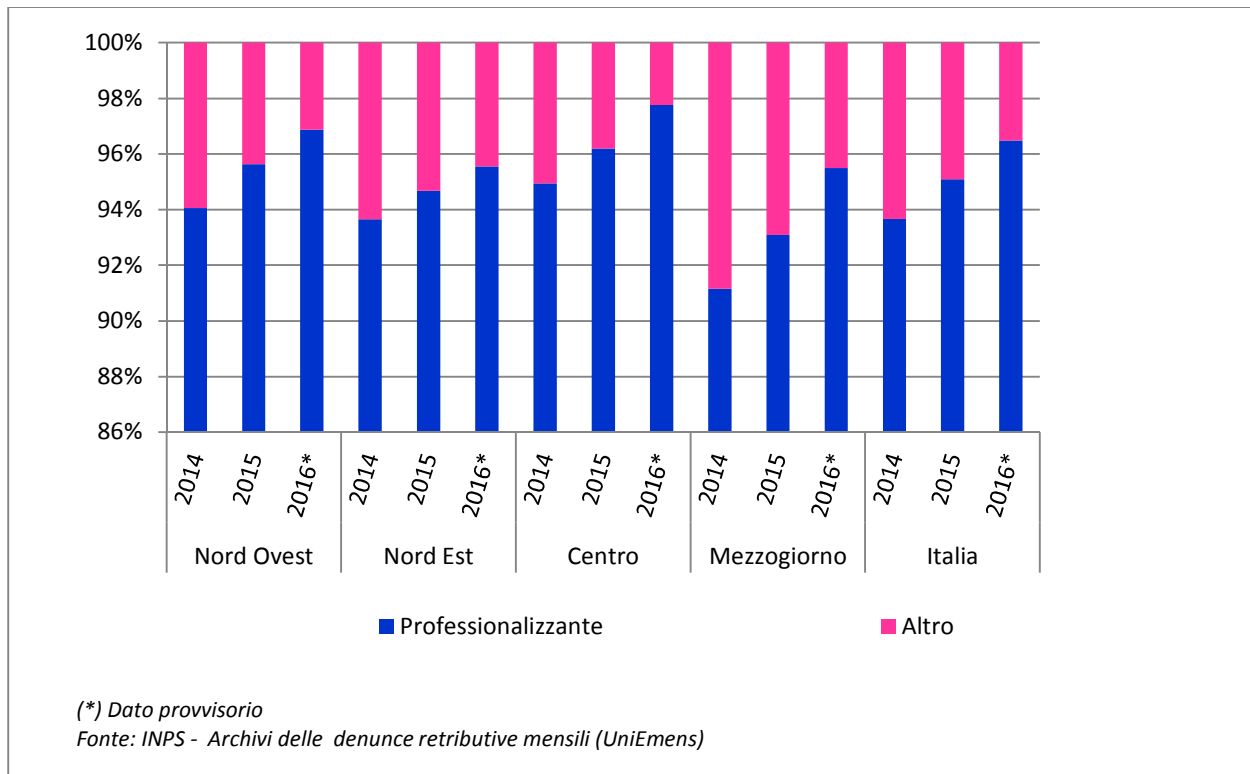
⁶Dal 2013 resta escluso dall'agevolazione il contributo dell'1,61% per l'assicurazione sociale per l'impiego-ASpI (dal maggio 2015 nuova assicurazione sociale per l'impiego - NASpI).

Figure 2a e 2b - Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia ed area geografica di lavoro: valori assoluti – Periodo gennaio 2014-dicembre2016



In definitiva nel 2016 il 96,5% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (cfr. graf. 3), con il massimo nel Centro (97,8%). Nel 2014 la quota di apprendistato professionalizzante era al 93,7%, mentre nel 2015 si attestava al 95,1%.

Figura 3 – Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia-Aree geografiche – anni 2014-2016



I dati di fonte INPS utilizzati per questo rapporto (le denunce mensili denominate “UNIEMENS” presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono di classificare le informazioni anche per tipo di azienda, distinguendo se i rapporti di lavoro in apprendistato riguardano lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati da questa prospettiva (cfr. tab. 5), emerge che le aziende di tipo artigianale nel 2015 presentano variazioni del numero medio di rapporti di lavoro dipendente in apprendistato leggermente meno negative rispetto alle aziende di altro tipo (-7,2% contro -8,1%), con l’eccezione della sola area del Mezzogiorno (-16,8% per le aziende artigiane contro -12,6% per le aziende di altro tipo). Anche nel 2016 le aziende artigiane mostrano una minore perdita di posti di lavoro in termini di numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato (-2,4%), accentuando il divario con l’andamento dell’occupazione in apprendistato nelle aziende di altro tipo (-9,0%). Nel 2016 le aziende artigiane del Nord Est hanno resistito meglio alla perdita di posti di lavoro in apprendistato (appena -1,1% rispetto all’anno precedente), mentre le aziende di altro tipo del Centro hanno fatto registrare la perdita più alta (-11,5%).

Tabella 5 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di lavoro e tipo azienda: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variazione % su anno precedente			
	2014		2015		2016*		2015		2016*	
	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo
Nord	66.639	188.089	63.803	176.408	62.852	160.399	-4,3%	-6,2%	-1,5%	-9,1%
Nord Ovest	32.117	101.992	30.477	95.474	29.876	84.915	-5,1%	-6,4%	-2,0%	-11,1%
Nord Est	34.522	86.097	33.326	80.933	32.976	75.484	-3,5%	-6,0%	-1,1%	-6,7%
Centro	28.322	86.017	26.135	78.174	25.126	69.217	-7,7%	-9,1%	-3,9%	-11,5%
Mezzogiorno	19.128	58.665	15.922	51.246	15.312	48.621	-16,8%	-12,6%	-3,8%	-5,1%
Italia	114.089	332.771	105.859	305.827	103.289	278.237	-7,2%	-8,1%	-2,4%	-9,0%

(*) Dato provvisorio

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

Nell'ultimo triennio è aumentata la quota dei rapporti di lavoro in apprendistato nelle aziende di tipo artigianale rispetto al totale, passando dal 25,5% nel 2014 al 27,1% nel 2016. Analizzando i dati a livello regionale (cfr. tab. 6), si può notare che nel 2016 le Marche presentano la più alta percentuale di incidenza del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato presso aziende artigiane (40,2%); anche la Provincia autonoma di Bolzano (37,4%), la Toscana (33,3%) e il Molise (32,9%) presentano un'incidenza dei contratti in apprendistato presso aziende di tipo artigianale piuttosto elevata, mentre in Campania (14,7%) e nel Lazio (14,9%) troviamo i valori più bassi.

Tabella 6 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione e per tipo azienda: valori assoluti e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale - anni 2014-2016

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale								
	2014			2015			2016*		
	Artigianale	Altro tipo	Artig.%	Artigianale	Altro tipo	Artig.%	Artigianale	Altro tipo	Artig.%
Piemonte	10.846	27.714	28,1%	10.295	25.728	28,6%	10.200	23.034	30,7%
Valle d'Aosta	402	1.073	27,2%	364	1.030	26,1%	353	1.053	25,1%
Liguria	3.833	10.910	26,0%	3.528	9.770	26,5%	3.306	8.801	23,5%
Lombardia	17.036	62.296	21,5%	16.290	58.947	21,7%	16.017	52.028	27,3%
Trentino Alto Adige	3.442	6.175	39,1%	3.334	6.352	39,9%	3.256	6.420	33,7%
Bolzano-Bozen	1.869	2.597	41,8%	1.848	2.861	39,2%	1.806	3.022	37,4%
Trento	1.574	3.578	30,5%	1.486	3.491	29,9%	1.450	3.398	29,9%
Veneto	15.880	39.404	28,7%	15.546	36.590	29,8%	15.437	34.259	31,1%
Friuli Venezia Giulia	2.469	6.448	27,7%	2.337	6.054	27,9%	2.330	5.393	30,2%
Emilia Romagna	12.731	34.070	27,2%	12.109	31.938	27,5%	11.953	29.412	28,9%
Toscana	11.943	25.376	32,0%	11.201	23.483	32,3%	10.913	21.896	33,3%
Umbria	2.816	7.069	28,5%	2.574	6.338	28,9%	2.546	5.668	31,0%
Marche	6.399	11.027	36,7%	6.088	9.854	38,2%	5.926	8.804	40,2%
Lazio	7.164	42.545	14,4%	6.273	38.500	14,0%	5.741	32.849	14,9%
Abruzzo	2.041	5.397	27,4%	1.718	4.597	27,2%	1.563	4.037	27,9%
Molise	281	540	34,2%	228	472	32,6%	220	448	32,9%
Campania	3.117	16.674	15,8%	2.617	15.046	14,8%	2.497	14.475	14,7%
Puglia	4.501	12.813	26,0%	3.748	11.228	25,0%	3.521	10.201	25,7%
Basilicata	576	1.638	26,0%	455	1.412	24,4%	421	1.342	23,9%
Calabria	1.763	5.292	25,0%	1.461	4.432	24,8%	1.323	3.955	25,1%
Sicilia	5.395	13.135	29,1%	4.506	11.281	28,5%	4.691	11.746	28,5%
Sardegna	1.454	3.175	31,4%	1.188	2.778	29,9%	1.077	2.416	30,8%
Italia	114.089	332.771	25,5%	105.859	305.827	25,7%	103.289	278.237	27,1%
Nord	66.639	188.089	26,2%	63.803	176.408	26,6%	62.852	160.399	28,2%
Nord Ovest	32.117	101.992	23,9%	30.477	95.474	24,2%	29.876	84.915	26,0%
Nord Est	34.522	86.097	28,6%	33.326	80.933	29,2%	32.976	75.484	30,4%
Centro	28.322	86.017	24,8%	26.135	78.174	25,1%	25.126	69.217	26,6%
Mezzogiorno	19.128	58.665	24,6%	15.922	51.246	23,7%	15.312	48.621	24,0%

(*) Dati provvisori

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

Rispetto all'attività economica dell'azienda (cfr. tab. 7), i settori in cui nel 2016 si è registrato il calo più evidente del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato sono stati il Commercio (-12,0%), le Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (-11,3%), le Costruzioni (-10,5%) e le Altre attività di servizi (-10,2%). Sostanzialmente stabili, tra il 2015 e il 2016, i settori dei Servizi di alloggio e ristorazione (-0,2%) e il settore Metalmeccanico (-0,9%).

Nel 2016, con riferimento al numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, i settori che pesano di più sono il Commercio (21,1% rispetto al totale), le Attività manifatturiere (19,1%) e i Servizi di alloggio e ristorazione (15,2%); 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 (36,7%), i Servizi (21,0%) e le Costruzioni (19,5%).

Tabella 7 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica e per tipo azienda: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)									Variaz.% su anno prec.	
	2014			2015			2016*			2015	2016
	Artig.	Altro	Totale	Artig.	Altro	Totale	Artig.	Altro	Totale		
Metalmeccanica	8.355	16.773	25.128	8.949	16.620	25.569	9.690	15.654	25.344	1,8%	-0,9%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	40.908	41.861	82.769	38.779	38.982	77.761	37.916	34.811	72.727	-6,1%	-6,5%
Costruzioni	26.779	14.163	40.943	22.463	11.774	34.237	20.188	10.464	30.652	-16,4%	-10,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	9.057	94.026	103.083	8.493	82.947	91.440	8.464	72.041	80.505	-11,3%	-12,0%
Servizi di alloggio e ristorazione	392	61.246	61.638	765	57.367	58.131	1.211	56.804	58.015	-5,7%	-0,2%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.211	34.769	35.980	1.185	32.203	33.388	1.236	28.375	29.612	-7,2%	-11,3%
Servizi sociali e alla persona	24.109	21.536	45.645	22.172	20.087	42.259	21.721	18.666	40.387	-7,4%	-4,4%
Altre attività di servizi	2.771	43.452	46.223	2.589	40.745	43.334	2.426	36.469	38.895	-6,3%	-10,2%
Altre attività	507	4.943	5.450	465	5.103	5.568	436	4.953	5.389	2,2%	-3,2%
Totale	114.089	332.771	446.860	105.859	305.827	411.686	103.289	278.237	381.526	-7,9%	-7,3%

(*) *Data provvisorio*

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

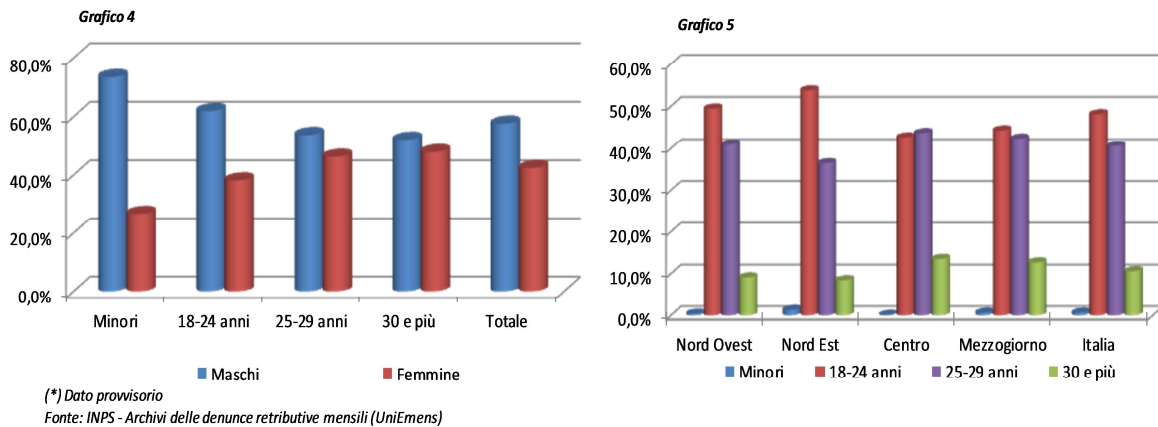
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

1.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato

La distribuzione per genere per il 2016 (cfr. graf. 4) evidenzia che il 42,4% 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 2016 è appena del 26,6%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 38,1%, tra 25 e 29 anni si attesta al 46,3%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile è poco meno del 48%. A livello territoriale possiamo osservare (cfr. tab. 8b) che, tra i minori, la componente femminile è massima nel Centro Italia (37,0%) e minima nel Nord Est (23,1%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord Ovest a presentare meno differenze di genere (le femmine

rappresentano il 39,4%), mentre nel Mezzogiorno troviamo la percentuale più bassa per le femmine (36,3%); nelle classi di età più avanzate il divario di genere tende ad assottigliarsi e si avvicina al 50% specialmente al Nord Est, con l'unica eccezione del Sud in cui la componente femminile resta inferiore al 42%.

Figure 4 e 5 - Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classi di età e per area geografica di lavoro e classi di età - Anno 2016*



Sempre con riguardo al territorio, sulla composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età nel 2016 (cfr. graf. 5) emerge una situazione molto simile tra le due aree del Nord, dove è prevalente la classe 18-24 anni che nel Nord Est rappresenta il 53,8% del totale (49,5% per il Nord Ovest); il Nord Est continua a presentare i valori più alti per i rapporti di lavoro in apprendistato dei minori con l'1,3% del totale, che in gran parte risultano concentrati nella provincia autonoma di Bolzano. Anche nell'area del Mezzogiorno la classe 18-24 anni è prevalente ma a livelli più bassi (44,3%), mentre al Centro la classe di età prevalente è quella da 25-29 anni con il 43,7% del totale. Sempre al Centro le classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni complessivamente considerate raccolgono il 57,2% del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato.

Nell'ultimo anno (cfr. tab. 8a) la crescita del numero medio di lavoratori in apprendistato si riscontra soltanto tra i minori (+12,2%), probabilmente anche per effetto della sperimentazione del sistema duale avviata nel 2016, che ha coinvolto prevalentemente giovani sotto i 18 anni. L'aumento si registra in particolare nella componente femminile (+24,9%). Nella fascia di età 18-24 anni, ben più consistente numericamente, emerge una variazione negativa, che tuttavia è più contenuta (-5,1%) rispetto alle classi di età oltre i 24 anni (-9,5%). Nel triennio 2014-2016 il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato dei giovani fino a 24 anni passa da 222.301 nel 2014 a poco più di 186.000 nel 2016, con una variazione di -16,3%, più consistente rispetto a quella dei giovani da 25 anni in poi (-13,0%).

Tabella 8a - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso: valori assoluti e variaz.% - anni 2014-2016

Classe di età	Val.assoluti 2014 (medie annuali)			Val.assoluti 2015 (medie annuali)			Val.assoluti 2016* (medie annuali)			Variaz.% 2015 su anno precedente			Variaz.% 2016 su anno precedente		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Minori	1.807	525	2.332	1.631	513	2.143	1.765	640	2.405	-9,8%	-2,4%	-8,1%	8,2%	24,9%	12,2%
Da 18 a 24	132.838	87.131	219.969	118.757	74.793	193.549	113.666	69.978	183.644	-10,6%	-14,2%	-12,0%	-4,3%	-6,4%	-5,1%
Da 25 a 29	93.917	83.780	177.697	90.007	78.417	168.424	83.240	71.637	154.876	-4,2%	-6,4%	-5,2%	-7,5%	-8,6%	-8,0%
30 e oltre	23.806	23.055	46.861	24.345	23.225	47.570	21.155	19.445	40.601	2,3%	0,7%	1,5%	-13,1%	-16,3%	-14,6%
Totale	252.369	194.491	446.860	234.739	176.947	411.686	219.826	161.700	381.526	-7,0%	-9,0%	-7,9%	-6,4%	-8,6%	-7,3%
Età media	24,5	25,2	24,8	24,7	25,4	25,0	24,5	25,2	24,8						

(*) Dato provvisorio

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

Nel 2016 la classe di età che presenta il maggiore decremento è quella oltre i 29 anni con una diminuzione pari a -14,6% rispetto all'anno precedente, più accentuata per le femmine (-16,3%). L'età media è pari a 24,8 anni nel 2016 (24,5 per i maschi, 25,2 per le femmine), lievemente più bassa rispetto all'anno precedente.

Sempre con riferimento alle variazioni intervenute nel 2016 rispetto all'anno precedente, a livello territoriale (cfr. tab. 8b) il Nord Ovest presenta un forte incremento per i minori in apprendistato (+68,5%, più accentuato per le femmine: +122,9%), imputabile soprattutto all'aumento del numero di occupati in apprendistato nella regione Lombardia. Anche il Sud mostra un incremento rilevante del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato tra i minori (+16,6%, maggiore per i maschi: +18,4%). Nella classe di età 18-24 anni le variazioni tra il 2015 e il 2016 sono tutte di segno negativo, più contenute nel Nord Est (-2,9%, in particolare tra i maschi con -2,0%), più rilevanti nel Nord Ovest (-7,2%, specialmente tra le femmine con -8,9%). Per le classi di età più avanzate le variazioni negative sono generalmente più accentuate tranne che nel Mezzogiorno.

Tabella 8b - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica: valori assoluti e variaz.% - anni 2014-2016

Ripartizione geografica	Val.assoluti 2014 (medie annuali)			Val.assoluti 2015 (medie annuali)			Val.assoluti 2016* (medie annuali)			Variaz.% su anno preced. 2015			Variaz.% su anno preced. 2016*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Classe di età: totale</i>															
Nord	141.790	112.938	254.728	135.419	104.791	240.210	127.422	95.829	223.251	-4,5%	-7,2%	-5,7%	-5,9%	-8,6%	-7,1%
Nord Ovest	73.815	60.294	134.109	70.114	55.837	125.951	64.745	50.046	114.791	-5,0%	-7,4%	-6,1%	-7,7%	-10,4%	-8,9%
Nord Est	67.975	52.645	120.619	65.305	48.954	114.259	62.676	45.784	108.460	-3,9%	-7,0%	-5,3%	-4,0%	-6,5%	-5,1%
Centro	63.603	50.736	114.339	58.402	45.907	104.309	53.395	40.947	94.342	-8,2%	-9,5%	-8,8%	-8,6%	-10,8%	-9,6%
Mezzogiorno	46.976	30.817	77.793	40.917	26.250	67.167	39.009	24.924	63.933	-12,9%	-14,8%	-13,7%	-4,7%	-5,1%	-4,8%
Italia	252.369	194.491	446.860	234.739	176.947	411.686	219.826	161.700	381.526	-7,0%	-9,0%	-7,9%	-6,4%	-8,6%	-7,3%
<i>Classe di età: minori</i>															
Nord	1.398	397	1.795	1.310	380	1.690	1.401	487	1.888	-6,3%	-4,2%	-5,9%	7,0%	28,0%	11,7%
Nord Ovest	259	76	334	207	72	278	309	160	469	-20,2%	-5,2%	-16,8%	49,7%	122,9%	68,5%
Nord Est	1.140	322	1.461	1.103	309	1.412	1.092	327	1.419	-3,2%	-3,9%	-3,4%	-1,0%	6,0%	0,5%
Centro	119	39	158	80	37	117	79	46	126	-32,7%	-6,0%	-26,1%	-1,5%	26,3%	7,3%
Mezzogiorno	289	89	378	240	95	336	285	107	392	-16,8%	7,1%	-11,2%	18,4%	12,0%	16,6%
Italia	1.807	525	2.332	1.631	513	2.143	1.765	640	2.405	-9,8%	-2,4%	-8,1%	8,2%	24,9%	12,2%
<i>Classe di età: da 18 a 24</i>															
Nord	79.848	54.280	134.128	73.599	47.648	121.247	70.652	44.442	115.093	-7,8%	-12,2%	-9,6%	-4,0%	-6,7%	-5,1%
Nord Ovest	40.295	28.418	68.712	36.605	24.572	61.177	34.399	22.392	56.791	-9,2%	-13,5%	-11,0%	-6,0%	-8,9%	-7,2%
Nord Est	39.554	25.862	65.416	36.994	23.076	60.069	36.252	22.050	58.302	-6,5%	-10,8%	-8,2%	-2,0%	-4,4%	-2,9%
Centro	29.839	19.405	49.244	26.216	16.484	42.700	24.959	15.269	40.228	-12,1%	-15,1%	-13,3%	-4,8%	-7,4%	-5,8%
Mezzogiorno	23.152	13.446	36.598	18.942	10.661	29.603	18.056	10.267	28.323	-18,2%	-20,7%	-19,1%	-4,7%	-3,7%	-4,3%
Italia	132.838	87.131	219.969	118.757	74.793	193.549	113.666	69.978	183.644	-10,6%	-14,2%	-12,0%	-4,3%	-6,4%	-5,1%
<i>Classe di età: da 25 a 29</i>															
Nord	49.676	47.140	96.816	49.157	45.235	94.392	45.405	41.177	86.582	-1,0%	-4,0%	-2,5%	-7,6%	-9,0%	-8,3%
Nord Ovest	27.516	25.963	53.479	27.270	25.067	52.338	24.667	22.360	47.026	-0,9%	-3,4%	-2,1%	-9,5%	-10,8%	-10,1%
Nord Est	22.160	21.177	43.337	21.886	20.168	42.054	20.738	18.817	39.556	-1,2%	-4,8%	-3,0%	-5,2%	-6,7%	-5,9%
Centro	25.956	23.538	49.495	24.301	21.651	45.952	21.909	19.298	41.207	-6,4%	-8,0%	-7,2%	-9,8%	-10,9%	-10,3%
Mezzogiorno	18.285	13.102	31.387	16.550	11.531	28.080	15.926	11.161	27.088	-9,5%	-12,0%	-10,5%	-3,8%	-3,2%	-3,5%
Italia	93.917	83.780	177.697	90.007	78.417	168.424	83.240	71.637	154.876	-4,2%	-6,4%	-5,2%	-7,5%	-8,6%	-8,0%
<i>Classe di età: 30 ed oltre</i>															
Nord	10.867	11.122	21.989	11.355	11.527	22.882	9.964	9.723	19.688	4,5%	3,6%	4,1%	-12,2%	-15,6%	-14,0%
Nord Ovest	5.746	5.838	11.583	6.032	6.126	12.158	5.370	5.135	10.505	5,0%	4,9%	5,0%	-11,0%	-16,2%	-13,6%
Nord Est	5.121	5.284	10.406	5.322	5.402	10.724	4.594	4.589	9.183	3,9%	2,2%	3,1%	-13,7%	-15,0%	-14,4%
Centro	7.689	7.754	15.442	7.805	7.734	15.540	6.449	6.334	12.782	1,5%	-0,3%	0,6%	-17,4%	-18,1%	-17,7%
Mezzogiorno	5.251	4.179	9.430	5.185	3.963	9.148	4.743	3.388	8.131	-1,3%	-5,2%	-3,0%	-8,5%	-14,5%	-11,1%
Italia	23.806	23.055	46.861	24.345	23.225	47.570	21.155	19.445	40.601	2,3%	0,7%	1,5%	-13,1%	-16,3%	-14,6%

(*) Dato provvisorio

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

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

Passiamo ora ad analizzare l'andamento del numero di lavoratori⁷ che nel corso dell'anno sono stati assunti con un contratto di apprendistato, sempre con riferimento all'ultimo triennio disponibile 2014-2016 (cfr. tab. 9). Nel 2016 il numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno è risultato pari a 234.461 individui, con un aumento del 32% rispetto all'anno precedente, in cui si erano registrati 177.666 lavoratori assunti con contratto di apprendistato, in diminuzione del 21,7% rispetto al 2014. Questo andamento altalenante delle assunzioni può essere motivato dai due interventi normativi (Legge n. 190/2014 e Legge n. 208/2015) che, allo scopo di promuovere forme di occupazione stabile, hanno introdotto agevolazioni contributive consistenti nell'esonero rispettivamente totale e parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro⁸. Con il primo intervento veniva riconosciuto un esonero triennale totale (entro il limite di 8.060 euro annui) dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato) con decorrenza nel corso del 2015. Questa particolare agevolazione contributiva ha reso meno appetibile, per il datore di lavoro, l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato, in quanto, pur beneficiando di un analogo sistema di agevolazioni dal punto di vista contributivo, l'apprendistato comporta per il datore di lavoro una serie di obblighi riguardanti il percorso formativo del lavoratore. Quindi nel 2015 le assunzioni in apprendistato hanno subito una drastica riduzione (-21,7% rispetto alle assunzioni dell'anno precedente). Il secondo intervento, in tutto analogo al precedente, riconosceva un esonero biennale del 40% dei contributi dovuti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato) con decorrenza nel corso del 2016. Quest'ultima agevolazione, essendo meno rilevante sia in termini di durata (biennale), sia in termini di riduzione e di importo massimo esonerabile rispetto al precedente intervento normativo, ha di fatto reso più appetibile per il datore di lavoro l'assunzione in apprendistato. Quindi nel 2016 le assunzioni in apprendistato hanno avuto un forte incremento (+32,0% rispetto alle assunzioni del 2015).

⁷In questo caso i dati sono riferiti al numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno, intesi come numero di codici fiscali distinti nell'anno. 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. Da questa edizione del Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato si considerano solo gli avvii per assunzione (fino alla precedente edizione del Rapporto sull'apprendistato venivano considerati anche gli avvii per variazioni o trasferimenti aziendali, rientri da sospensioni e altri motivi).

⁸ Gli esoneri contributivi previsti nei due citati interventi legislativi non sono applicabili alle assunzioni in apprendistato e alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di apprendistato (fattispecie per le quali sono già previste agevolazioni contributive).

Tabella 9 - Numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età: valori assoluti e variaz.% - anni 2014-2016

	Val.assoluti 2014 (numero lavoratori)			Val.assoluti 2015 (numero lavoratori)			Val.assoluti 2016* (numero lavoratori)			Variaz.% su anno preced. 2015			Variaz.% su anno preced. 2016*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	73.573	57.507	131.080	59.691	46.108	105.799	74.907	56.987	131.894	-18,9%	-19,8%	-19,3%	25,5%	23,6%	24,7%
Nord Ovest	38.878	30.936	69.814	30.301	23.896	54.197	38.113	29.758	67.871	-22,1%	-22,8%	-22,4%	25,8%	24,5%	25,2%
Nord Est	34.695	26.571	61.266	29.390	22.212	51.602	36.794	27.229	64.023	-15,3%	-16,4%	-15,8%	25,2%	22,6%	24,1%
Centro	32.469	25.282	57.751	25.136	19.123	44.259	32.019	24.577	56.596	-22,6%	-24,4%	-23,4%	27,4%	28,5%	27,9%
Mezzogiorno	23.447	14.537	37.984	17.013	10.595	27.608	27.216	18.755	45.971	-27,4%	-27,1%	-27,3%	60,0%	77,0%	66,5%
Classe di età															
Minori	2.524	878	3.402	2.170	817	2.987	2.781	1.230	4.011	-14,0%	-6,9%	-12,2%	28,2%	50,6%	34,3%
Da 18 a 24	79.339	55.531	134.870	63.566	43.504	107.070	83.834	56.499	140.333	-19,9%	-21,7%	-20,6%	31,9%	29,9%	31,1%
Da 25 a 29	43.745	37.516	81.261	33.384	29.053	62.437	43.861	39.402	83.263	-23,7%	-22,6%	-23,2%	31,4%	35,6%	33,4%
30 e oltre	3.881	3.401	7.282	2.720	2.452	5.172	3.666	3.188	6.854	-29,9%	-27,9%	-29,0%	34,8%	30,0%	32,5%
Totale	129.489	97.326	226.815	101.840	75.826	177.666	134.142	100.319	234.461	-21,4%	-22,1%	-21,7%	31,7%	32,3%	32,0%

(*) Dato provvisorio

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

Gli apprendisti assunti nel 2016 sono prevalentemente maschi (57,2%) concentrati nel Nord (56,3%) e in particolare nel Nord Est (28,9%). Mettendo in relazione i dati sui lavoratori in apprendistato assunti nell'anno, secondo le caratteristiche di età e sesso, emerge che nel 2016 la maggior parte delle assunzioni si concentra nei maschi tra 18 e 24 anni con 83.834 lavoratori assunti (35,8% sul totale).

La differenza di genere diminuisce al crescere dell'età dei lavoratori, con l'eccezione dell'ultima classe di età, oltre i 29 anni⁹: i lavoratori assunti minori di 18 anni sono per il 69,3% maschi, tale percentuale scende al 59,7% nella classe di età 18-24 anni e al 52,7% nella classe 25-29 anni per risalire al 53,5% nella classe oltre i 29 anni.

Rispetto all'attività economica (cfr. tab. 10), i settori dove nel 2016 si sono registrate più assunzioni rispetto all'anno precedente sono quelli dell'Alloggio e ristorazione (+37,5%), del Commercio (+35,7%) e dei Servizi sociali e alla persona (+34,8%), ma anche in tutti gli altri settori vi è stato un incremento nelle assunzioni superiore al 20%.

⁹ In particolare per la classe di età "30 anni e oltre" è da tenere presente che dal 2016 i datori di lavoro possono assumere con contratto di apprendistato e senza limiti di età i beneficiari di trattamenti di disoccupazione (in precedenza i datori di lavoro potevano già assumere in apprendistato senza limiti di età gli iscritti nelle liste di mobilità).

Tabella 10 - Numero di lavoratori in apprendistato assunti nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2014	2015	2016*	2015	2016*
Metalmeccanica	11.498	10.320	13.190	-10,2%	27,8%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	38.940	30.714	38.513	-21,1%	25,4%
Costruzioni	19.667	15.456	18.715	-21,4%	21,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	44.622	34.522	46.861	-22,6%	35,7%
Servizi di alloggio e ristorazione	48.230	37.204	51.174	-22,9%	37,5%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	15.864	13.122	17.048	-17,3%	29,9%
Servizi sociali e alla persona	21.776	18.122	24.435	-16,8%	34,8%
Altre attività di servizi	22.540	17.133	22.221	-24,0%	29,7%
Altre attività	3.678	1.073	2.304	-70,8%	114,7%
Totale	226.815	177.666	234.461	-21,7%	32,0%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

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

Quando un rapporto di lavoro in apprendistato arriva alla sua naturale conclusione, l'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato può "trasformare"¹⁰ questo rapporto di lavoro in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Il T.U. sull'apprendistato e il d.lgs. 81/2015 hanno, nella sostanza, riproposto quanto già previsto dalla normativa previgente, e cioè che al termine del periodo formativo le aziende che mantengono i lavoratori come dipendenti a tempo indeterminato, senza esercitare il recesso o la cessazione, possano continuare a beneficiare della contribuzione agevolata per un ulteriore anno¹¹.

Nel 2016 gli apprendisti trasformati in operai o impiegati a tempo indeterminato sono 81.483 (cfr. tab. 11), il 4,8% in meno rispetto al 2015, anno in cui si erano registrati 85.630 lavoratori trasformati, ben il 22,9% in più rispetto all'anno precedente. Questo incremento delle trasformazioni registrato nel 2015 può essere in parte motivato dall'entrata in vigore, da marzo 2015, del "contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti" introdotto con il Decreto legislativo n. 23/2015, attuativo del Jobs Act (Legge n. 183 del 2014).

¹⁰Si 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.

¹¹Tale norma non si applica né ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità, né ai lavoratori beneficiari di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato.

Tabella 11 - Numero di lavoratori trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso, ripartizione geografica e classe di età: valori assoluti e variaz.% - anni 2014-2016

	Val.assoluti 2014			Val.assoluti 2015			Val.assoluti 2016*			Variaz.% su anno preced. 2015			Variaz.% su anno preced. 2016*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	23.522	18.095	41.617	29.290	23.007	52.297	28.479	21.536	50.015	24,5%	27,1%	25,7%	-2,8%	-6,4%	-4,4%
Nord Ovest	12.476	9.736	22.212	15.399	12.461	27.860	15.001	11.914	26.915	23,4%	28,0%	25,4%	-2,6%	-4,4%	-3,4%
Nord Est	11.046	8.359	19.405	13.891	10.546	24.437	13.478	9.622	23.100	25,8%	26,2%	25,9%	-3,0%	-8,8%	-5,5%
Centro	9.824	7.632	17.456	11.904	9.100	21.004	11.149	9.000	20.149	21,2%	19,2%	20,3%	-6,3%	-1,1%	-4,1%
Mezzogiorno	6.754	3.854	10.608	7.442	4.887	12.329	6.935	4.384	11.319	10,2%	26,8%	16,2%	-6,8%	-10,3%	-8,2%
Classe di età															
Fino a 24	15.690	8.832	24.522	16.845	9.959	26.804	15.179	8.214	23.393	7,4%	12,8%	9,3%	-9,9%	-17,5%	-12,7%
Da 25 a 29	17.339	14.112	31.451	22.001	17.933	39.934	21.402	17.092	38.494	26,9%	27,1%	27,0%	-2,7%	-4,7%	-3,6%
30 e oltre	7.071	6.637	13.708	9.790	9.102	18.892	9.982	9.614	19.596	38,5%	37,1%	37,8%	2,0%	5,6%	3,7%
Totale	40.100	29.581	69.681	48.636	36.994	85.630	46.563	34.920	81.483	21,3%	25,1%	22,9%	-4,3%	-5,6%	-4,8%

(*) Dato provvisorio

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

La diminuzione degli apprendisti trasformati nel 2016 (-4,8% rispetto all'anno precedente), a livello territoriale è risultata più accentuata nel Sud (-8,2%, soprattutto per le femmine -10,3%), mentre è più moderata nel Nord Ovest (-3,4% nel complesso, -2,6% per i maschi) e al Centro (-4,1% nel complesso, -1,1% per le femmine).

Analizzando i dati congiuntamente per genere e per classe di età, si nota che la riduzione maggiore di apprendisti trasformati nel 2016 è registrata tra le femmine delle classi di età più giovani (-17,5%), mentre nella classe di età più alta, da 30 anni in poi, si registra una variazione positiva (+3,7% nel complesso, +5,6% per le femmine).

La variazione del numero degli apprendisti trasformati presenta molte differenze se scendiamo a livello di settore di attività economica (cfr. tab. 12). In particolare, limitandoci all'analisi dell'ultimo anno, si può notare come a fronte del settore Metalmeccanico, in cui si registra il miglior risultato nella variazione di apprendisti trasformati con +5,3%, e del settore Manifatturiero che presenta una lieve variazione positiva (+0,5%), i settori delle Costruzioni e del Commercio presentano forti variazioni negative (rispettivamente -10,8% e -13,1%). Il Commercio è il settore con il maggior numero di trasformazioni nel 2016 con 19.294 apprendisti trasformati (pari al 23,7% del totale); nei settori Commercio, Attività manifatturiere e Altre attività di servizi si concentra oltre il 57% degli apprendisti trasformati.

Tabella 12 - Numero di lavoratori trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2014	2015	2016*	2015	2016*
Metalmecanica	4.277	5.860	6.170	37,0%	5,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmecanica)	13.634	16.081	16.160	17,9%	0,5%
Costruzioni	6.456	6.067	5.411	-6,0%	-10,8%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparaz.auto e moto	16.258	22.197	19.294	36,5%	-13,1%
Servizi di alloggio e ristorazione	6.683	7.634	7.529	14,2%	-1,4%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	6.522	8.796	8.016	34,9%	-8,9%
Servizi sociali e alla persona	6.172	7.130	6.878	15,5%	-3,5%
Altre attività di servizi	8.269	11.060	11.038	33,8%	-0,2%
Altre attività	1.410	805	987	-42,9%	22,6%
Totale	69.681	85.630	81.483	22,9%	-4,8%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

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

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

Analizzando i dati degli apprendisti trasformati nel 2016 per antidurata¹² (tab. 13) emerge che nella maggior parte dei casi (79,1%) la trasformazione, quando c'è stata, è avvenuta dal terzo anno dall'assunzione. Raramente, nel 5,7% dei casi, la trasformazione si è verificata entro un anno dall'assunzione, e nel 15,2% 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 23,8% delle trasformazioni è avvenuto entro due anni dall'assunzione, nel Sud le trasformazioni entro i due anni dall'assunzione sono state appena il 16,0%.

Tabella 13 - Numero lavoratori in apprendistato trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato nell'anno per sesso, ripartizione geografica, classe di età e antidurata - anno 2016*

	Trasformati entro un anno			Trasformati dopo oltre uno ed entro i 2 anni			Trasformati dopo oltre 2 anni			Quota % trasformati dopo oltre 2 anni su totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	1.581	1.404	2.985	4.861	3.390	8.251	22.037	16.742	38.779	77,4%	77,7%	77,5%
Nord Ovest	851	721	1.572	2.745	2.077	4.822	11.405	9.116	20.521	76,0%	76,5%	76,2%
Nord Est	730	683	1.413	2.116	1.313	3.429	10.632	7.626	18.258	78,9%	79,3%	79,0%
Centro	531	483	1.014	1.675	1.284	2.959	8.943	7.233	16.176	80,2%	80,4%	80,3%
Mezzogiorno	402	244	646	726	437	1.163	5.807	3.703	9.510	83,7%	84,5%	84,0%
Classe di età												
Fino a 24	879	536	1.415	2.394	1.228	3.622	11.906	6.450	18.356	78,4%	78,5%	78,5%
Da 25 a 29	1.213	1.086	2.299	3.628	2.909	6.537	16.561	13.097	29.658	77,4%	76,6%	77,0%
30 e oltre	422	509	931	1.240	974	2.214	8.320	8.131	16.451	83,4%	84,6%	84,0%
Italia	2.514	2.131	4.645	7.262	5.111	12.373	36.787	27.678	64.465	79,0%	79,3%	79,1%

(*) Dato provvisorio

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

¹² Con riferimento ad un apprendista trasformato nell'anno 2016 in una determinata azienda, per antidurata si intende il periodo di tempo intercorso dalla data di assunzione nella stessa azienda con contratto di apprendistato, fino alla data di trasformazione in operaio/impiegato.

Facendo riferimento alle attività economiche (cfr. tab. 14), è da notare che nel settore delle Costruzioni le trasformazioni di apprendisti nell'87,4% dei casi si sono verificate dopo oltre due anni dall'assunzione, mentre nel settore Metalmeccanico oltre un quarto delle trasformazioni è avvenuto entro 2 anni dall'assunzione (26,6% dei casi).

Tabella 14 - Numero lavoratori in apprendistato trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato nell'anno per sesso, attività economica e antidurata - anno 2016*

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	282	60	342	1.009	293	1.302	3.738	788	4.526	74,3%	69,1%	73,4%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	671	388	1.059	1.776	726	2.502	8.730	3.869	12.599	78,1%	77,6%	78,0%
Costruzioni	176	29	205	404	75	479	4.306	421	4.727	88,1%	80,2%	87,4%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	471	641	1.112	917	977	1.894	8.700	7.588	16.288	86,2%	82,4%	84,4%
Servizi di alloggio e ristorazione	300	279	579	642	641	1.283	2.727	2.940	5.667	74,3%	76,2%	75,3%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	151	222	373	808	856	1.664	2.233	3.746	5.979	70,0%	77,7%	74,6%
Servizi sociali e alla persona	105	283	388	267	604	871	1.345	4.274	5.619	78,3%	82,8%	81,7%
Altre attività di servizi	339	219	558	1.283	848	2.131	4.463	3.886	8.349	73,3%	78,5%	75,6%
Altre attività	19	10	29	156	91	247	545	166	711	75,7%	62,2%	72,0%
Italia	2.514	2.131	4.645	7.262	5.111	12.373	36.787	27.678	64.465	79,0%	79,3%	79,1%

(*) *Dato provvisorio*

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

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

Passando ad analizzare le cessazioni (cfr. tab. 15), emerge che il numero di lavoratori in apprendistato cessati¹³ nel corso del 2016 è stato di 127.996 unità, in diminuzione (-10,6%) rispetto all'anno precedente che aveva già fatto registrare una consistente diminuzione (-19,2% rispetto al 2014). Il calo del 2016 risulta più evidente per le femmine (-11,5% contro -10,0% dei maschi). A livello territoriale, sempre con riferimento al 2016, abbiamo variazioni negative del numero di cessazioni di apprendisti d'intensità maggiore nel Centro (-13,6%), mentre al Nord Est le cessazioni presentano un calo più contenuto rispetto al 2015 (-6,3%). Analizzando i dati con riferimento alla classe di età emerge che tra i minori resta sostanzialmente stabile il numero di cessazioni rispetto al 2015 (-0,6%), ma mentre le cessazioni dei maschi diminuiscono (-8,7%), quelle delle femmine aumentano in modo consistente (+18,4%). Nella classe di età 18-24 anni le cessazioni nel 2016 diminuiscono (-7,9% rispetto all'anno precedente; per i maschi -6,7%), nelle classi 25-29 anni e oltre 29 anni la diminuzione delle cessazioni

¹³ Anche il fenomeno delle cessazioni è qui analizzato in termini di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno intesi, cioè, come numero di codici fiscali distinti nell'anno. Le cessazioni sono desunte sempre dalla stessa fonte INPS, cioè le denunce retributive mensili (UNIEMENS) che contengono la data di cessazione del rapporto di lavoro ed il motivo della cessazione. Da questa edizione del Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato si è deciso di prendere in considerazione solo le cessazioni per i seguenti motivi: licenziamenti, dimissioni, altre cause (fino alla precedente edizione del Rapporto sull'apprendistato venivano considerate anche le cessazioni per variazioni o trasferimenti aziendali, sospensioni).

è più evidente (-12,4% senza significative differenze tra maschi e femmine nel primo caso, -19,4% per gli oltre 29 anni, -20,6% per i maschi).

Tabella 15 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso, ripartizione geografica e classe di età: valori assoluti e variaz.% - anni 2014-2016

	Valori assoluti 2014			Valori assoluti 2015			Valori assoluti 2016*			Variaz.% su anno preced. 2015			Variaz.% su anno preced. 2016*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Ripartizione geografica															
Nord	52.268	46.414	98.682	43.290	36.212	79.502	39.566	32.077	71.643	-17,2%	-22,0%	-19,4%	-8,6%	-11,4%	-9,9%
Nord Ovest	24.567	21.613	46.180	22.610	19.295	41.905	19.877	16.552	36.429	-8,0%	-10,7%	-9,3%	-12,1%	-14,2%	-13,1%
Nord Est	27.701	24.801	52.502	20.680	16.917	37.597	19.689	15.525	35.214	-25,3%	-31,8%	-28,4%	-4,8%	-8,2%	-6,3%
Centro	23.977	20.256	44.233	20.637	16.732	37.369	18.024	14.279	32.303	-13,9%	-17,4%	-15,5%	-12,7%	-14,7%	-13,6%
Mezzogiorno	20.510	13.824	34.334	15.871	10.487	26.358	14.245	9.805	24.050	-22,6%	-24,1%	-23,2%	-10,2%	-6,5%	-8,8%
Classe di età															
Minori	1.458	679	2.137	981	418	1.399	896	495	1.391	-32,7%	-38,4%	-34,5%	-8,7%	18,4%	-0,6%
Da 18 a 24	56.762	43.612	100.374	42.753	30.159	72.912	39.872	27.311	67.183	-24,7%	-30,8%	-27,4%	-6,7%	-9,4%	-7,9%
Da 25 a 29	32.042	29.708	61.750	29.119	26.000	55.119	25.550	22.745	48.295	-9,1%	-12,5%	-10,7%	-12,3%	-12,5%	-12,4%
30 e oltre	6.493	6.495	12.988	6.945	6.854	13.799	5.517	5.610	11.127	7,0%	5,5%	6,2%	-20,6%	-18,1%	-19,4%
Totale	96.755	80.494	177.249	79.798	63.431	143.229	71.835	56.161	127.996	-17,5%	-21,2%	-19,2%	-10,0%	-11,5%	-10,6%

(*) Dato provvisorio

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

Infine, con riferimento al settore di attività economica (cfr. tab. 16), si può notare che il numero di lavoratori in apprendistato cessati nel 2016 è diminuito soprattutto nei settori delle Costruzioni (17,6% rispetto all'anno precedente), delle Altre attività di servizi (-16,2%), del Commercio e delle Attività professionali e di supporto alle imprese (rispettivamente -15,9% e -15,8%). Sempre nel 2016 le cessazioni sono rimaste praticamente stabili nel settore Metalmeccanico (-0,3%) e sono diminuite in modo più contenuto nel settore Alloggio e ristorazione (-3,9%) e nel settore dei Servizi (-6,8%).

Tabella 16 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2014-2016

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2014	2015	2016*	2015	2016*
Metalmeccanica	5.357	5.750	5.730	7,3%	-0,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	24.462	21.929	19.758	-10,4%	-9,9%
Costruzioni	18.936	15.233	12.546	-19,6%	-17,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	31.557	28.473	23.955	-9,8%	-15,9%
Servizi di alloggio e ristorazione	56.893	35.285	33.905	-38,0%	-3,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	8.874	9.297	7.832	4,8%	-15,8%
Servizi sociali e alla persona	18.502	15.084	14.058	-18,5%	-6,8%
Altre attività di servizi	12.011	11.541	9.673	-3,9%	-16,2%
Altre attività	657	637	539	-3,0%	-15,4%
Totale	177.249	143.229	127.996	-19,2%	-10,6%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

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

Per le cessazioni degli ultimi due anni viene presentata in questo rapporto una distribuzione per motivo della cessazione (cfr. tab. 17) dalla quale si può notare che i 127.996 apprendisti cessati nel 2016 sono per la maggior parte cessati per dimissioni: 74.488 pari al 58,2% (tale percentuale nel 2015 era al 61,1%); solo il 22,0% è imputabile a licenziamenti e poco meno del 20% ad altre cause.

Tabella 17 - Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione, ripartizione geografica, classe di età, sesso: valori assoluti - anni 2015-2016

	Valori assoluti				Valori assoluti				Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2015		2016*		2015		2016*		2015		2016	
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Ripartizione geografica												
Nord	14.997	50.832	13.673	79.502	13.913	44.583	13.147	71.643	-7,2%	-12,3%	-3,8%	-9,9%
<i>Nord Ovest</i>	8.193	27.079	6.633	41.905	7.523	22.789	6.117	36.429	-8,2%	-15,8%	-7,8%	-13,1%
<i>Nord Est</i>	6.804	23.753	7.040	37.597	6.390	21.794	7.030	35.214	-6,1%	-8,2%	-0,1%	-6,3%
Centro	8.351	22.292	6.726	37.369	7.800	18.071	6.432	32.303	-6,6%	-18,9%	-4,4%	-13,6%
Mezzogiorno	6.033	14.356	5.969	26.358	6.480	11.834	5.736	24.050	7,4%	-17,6%	-3,9%	-8,8%
Classe di età												
Minori	177	916	306	1.399	286	652	453	1.391	61,6%	-28,8%	48,0%	-0,6%
Da 18 a 24	13.883	45.693	13.336	72.912	14.349	39.220	13.614	67.183	3,4%	-14,2%	2,1%	-7,9%
Da 25 a 29	11.931	33.342	9.846	55.119	10.745	28.483	9.067	48.295	-9,9%	-14,6%	-7,9%	-12,4%
30 e oltre	3.390	7.529	2.880	13.799	2.813	6.133	2.181	11.127	-17,0%	-18,5%	-24,3%	-19,4%
Sesso												
Maschi	15.514	49.860	14.424	79.798	15.459	42.050	14.326	71.835	-0,4%	-15,7%	-0,7%	-10,0%
Femmine	13.867	37.620	11.944	63.431	12.734	32.438	10.989	56.161	-8,2%	-13,8%	-8,0%	-11,5%
Totale	29.381	87.480	26.368	143.229	28.193	74.488	25.315	127.996	-4,0%	-14,9%	-4,0%	-10,6%

(*) Dato provvisorio

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

Guardando alle variazioni percentuali delle cessazioni nel 2016 rispetto all'anno precedente, emerge che tra i licenziamenti a livello territoriale crescono solo quelli del Sud (+7,4%), mentre per età crescono solo i licenziamenti delle prime due classi di età (rispettivamente +61,6% per i minori e +3,4% nella classe 18-24 anni); infine rispetto al genere i licenziamenti restano sostanzialmente stabili tra i maschi, mentre diminuiscono tra le femmine (-8,2%). Le cessazioni per dimissioni nel 2016 si presentano in forte diminuzione per tutte le classificazioni (territorio, età e genere) con variazioni percentuali negative a due cifre (rispetto all'anno precedente) ad eccezione del Nord Est (-8,2%); ciò potrebbe essere un effetto della previsione normativa (introdotta con il "Jobs Act") per la quale, dal 12 marzo 2016, le dimissioni volontarie devono essere effettuate con modalità esclusivamente telematiche¹⁴. Facendo riferimento all'attività economica (cfr. tab. 18), possiamo notare che tra i licenziamenti del 2016 le variazioni negative più consistenti, rispetto all'anno precedente, si presentano nei settori delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (-27,3%) e nel Commercio (-10,9%) mentre si registrano incrementi nei licenziamenti dei settori Alloggio e ristorazione (+8,8%) e in misura lieve nei Servizi (+0,7%). Per quanto riguarda le cessazioni per dimissioni, nel 2016 queste sono in forte diminuzione in tutti i settori di attività, tranne che nel settore Metalmeccanico, dove si registra un lieve aumento (+0,8%); tra i settori con le variazioni negative più accentuate per le dimissioni 2016, troviamo il settore delle Costruzioni (-23,5%) e il settore delle Altre attività dei servizi (-20,4%).

Tabella 18 - Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per motivo della cessazione ed attività economica: valori assoluti - anni 2015-2016

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti				Valori assoluti				Variazioni % rispetto all'anno precedente			
	2015		2016*		2015		2016*		2015		2016	
	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale	Licenziamenti	Dimissioni	Altro	Totale
Metalmeccanica	1.158	3.740	852	5.750	1.075	3.771	884	5.730	-7,2%	0,8%	3,8%	-0,3%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	4.515	13.812	3.602	21.929	4.437	11.887	3.434	19.758	-1,7%	-13,9%	-4,7%	-9,9%
Costruzioni	3.690	8.704	2.839	15.233	3.462	6.658	2.426	12.546	-6,2%	-23,5%	-14,5%	-17,6%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	7.174	16.352	4.947	28.473	6.393	13.520	4.042	23.955	-10,9%	-17,3%	-18,3%	-15,9%
Servizi di alloggio e ristorazione	6.220	21.187	7.878	35.285	6.767	18.367	8.771	33.905	8,8%	-13,3%	11,3%	-3,9%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.796	5.659	1.842	9.297	1.305	5.065	1.462	7.832	-27,3%	-10,5%	-20,6%	-15,8%
Servizi sociali e alla persona	2.794	9.653	2.637	15.084	2.814	8.532	2.712	14.058	0,7%	-11,6%	2,8%	-6,8%
Altre attività di servizi	1.906	7.979	1.656	11.541	1.823	6.352	1.498	9.673	-4,4%	-20,4%	-9,5%	-16,2%
Altre attività	128	394	115	637	117	336	86	539	-8,6%	-14,7%	-25,2%	-15,4%
Totale	29.381	87.480	26.368	143.229	28.193	74.488	25.315	127.996	-4,0%	-14,9%	-4,0%	-10,6%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2007

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

¹⁴ L'obbligo della comunicazione in modalità esclusivamente telematica per le dimissioni volontarie è stato introdotto per contrastare le cosiddette "dimissioni in bianco" (in sostanza la firma in bianco di una lettera di dimissioni da parte del lavoratore all'atto dell'assunzione).

Anche gli apprendisti cessati nel 2016 sono stati analizzati per antidurata¹⁵ (cfr. tab. 19) ed è emerso che oltre la metà degli apprendisti cessati nel 2016 (54,1%), sono cessati a distanza di non più di un anno dalla data di assunzione, con una leggera differenza tra maschi (54,8%) e femmine (53,2%).

Tabella 19 - Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso, classe di età, ripartizione geografica e antidurata- anno 2016*

Classe di età	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												
Fino a 24	25.895	18.233	44.128	8.059	5.167	13.226	6.814	4.406	11.220	63,5%	65,6%	64,4%
Da 25 a 29	12.150	10.532	22.682	6.018	5.483	11.501	7.382	6.730	14.112	47,6%	46,3%	47,0%
30 e oltre	1.352	1.127	2.479	1.453	1.362	2.815	2.712	3.121	5.833	24,5%	20,1%	22,3%
Totale	39.397	29.892	69.289	15.530	12.012	27.542	16.908	14.257	31.165	54,8%	53,2%	54,1%
Ripartizione geografica												
Nord	21.806	17.127	38.933	8.757	6.960	15.717	9.003	7.990	16.993	55,1%	53,4%	54,3%
Nord Ovest	10.658	8.640	19.298	4.614	3.722	8.336	4.605	4.190	8.795	53,6%	52,2%	53,0%
Nord Est	11.148	8.487	19.635	4.143	3.238	7.381	4.398	3.800	8.198	56,6%	54,7%	55,8%
Centro	9.623	7.323	16.946	3.943	3.194	7.137	4.458	3.762	8.220	53,4%	51,3%	52,5%
Mezzogiorno	7.968	5.442	13.410	2.830	1.858	4.688	3.447	2.505	5.952	55,9%	55,5%	55,8%
Italia	39.397	29.892	69.289	15.530	12.012	27.542	16.908	14.257	31.165	54,8%	53,2%	54,1%

(*) Dato provvisorio

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

Combinando i dati per genere ed età emergono ovviamente differenze più significative: gli apprendisti cessati di genere femminile e più giovani (fino a 24 anni), in quasi i due terzi dei casi (65,6%) cessano entro un anno dall'assunzione, mentre per le femmine oltre i 29 anni solo nel 20,1% dei casi la cessazione avviene entro un anno dall'assunzione. A livello territoriale le differenze per antidurata sono poco significative.

Con riferimento all'attività economica (cfr. tab. 20) si osserva che nel settore Alloggio e ristorazione oltre i due terzi delle cessazioni di apprendisti nel 2016 si sono verificate entro un anno dall'assunzione (68,3% tra i maschi e 65,1% per le femmine). La quota percentuale di apprendisti cessati entro un anno dall'assunzione è minima nei settori delle Altre attività (41,2%) e delle Attività professionali e servizi di supporto alle imprese (45,4%).

¹⁵Con riferimento ad un apprendista cessato nell'anno 2016 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 20 - Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso, attività economica e antidurata - anno 2016

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
Metalmeccanica	2.485	382	2.867	1.132	225	1.357	1.244	262	1.506	51,1%	44,0%	50,0%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	6.436	3.325	9.761	2.853	1.459	4.312	3.692	1.993	5.685	49,6%	49,1%	49,4%
Costruzioni	6.190	274	6.464	2.344	172	2.516	3.336	230	3.566	52,1%	40,5%	51,5%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	5.697	5.848	11.545	2.521	2.758	5.279	3.355	3.776	7.131	49,2%	47,2%	48,2%
Servizi di alloggio e ristorazione	11.522	11.088	22.610	3.145	3.294	6.439	2.207	2.649	4.856	68,3%	65,1%	66,7%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	1.626	1.930	3.556	989	1.129	2.118	873	1.285	2.158	46,6%	44,4%	45,4%
Servizi sociali e alla persona	2.317	5.223	7.540	832	1.946	2.778	816	2.924	3.740	58,4%	51,7%	53,6%
Altre attività di servizi	2.948	1.776	4.724	1.599	985	2.584	1.278	1.087	2.365	50,6%	46,2%	48,8%
Altre attività	176	46	222	115	44	159	107	51	158	44,2%	32,6%	41,2%
Italia	39.397	29.892	69.289	15.530	12.012	27.542	16.908	14.257	31.165	54,8%	53,2%	54,1%

(*) 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 2011 e nel 2014. I lavoratori di queste collettività di apprendisti sono stati seguiti mese per mese fino a dicembre 2016 o, se precedente, fino al mese di eventuale cessazione del contratto di apprendistato presso l'azienda in cui lo avevano iniziato. Successivamente è stato contato, per ogni soggetto della collettività, il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Possiamo notare (cfr. tab. 21) che per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2011, in poco più di un terzo dei casi (33,5%) il contratto non ha superato i sei mesi e nel 35,2% dei casi il contratto ha superato i due anni. Nel complesso i rapporti di lavoro in apprendistato iniziati nel 2011 hanno una durata media di quasi un anno e 8 mesi (19,8 mesi).

Tabella 21 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno¹ 2011 e sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2011						Durata media in mesi
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Da 25 a 36 mesi	Oltre 36 mesi	Totale	
Maschi	33,1%	14,0%	17,2%	14,3%	21,4%	100,0%	20,0
Femmine	34,0%	14,2%	17,2%	13,8%	20,8%	100,0%	19,5
Meno di 18 anni	54,7%	11,4%	11,0%	10,0%	13,0%	100,0%	14,0
Da 18 a 24 anni	34,8%	14,1%	16,4%	13,5%	21,3%	100,0%	19,6
Da 25 a 29 anni	26,7%	14,5%	20,5%	16,1%	22,3%	100,0%	21,4
Da 30 anni in poi	25,5%	15,2%	20,3%	15,5%	23,7%	100,0%	21,7
Metalmeccanica	25,5%	12,5%	18,0%	16,1%	28,0%	100,0%	23,5
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	28,4%	12,6%	16,6%	16,3%	26,1%	100,0%	22,7
Costruzioni	35,7%	17,0%	18,1%	12,5%	16,6%	100,0%	17,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	27,9%	12,8%	16,9%	13,8%	28,6%	100,0%	22,8
Servizi di alloggio e ristorazione	52,6%	16,2%	14,4%	9,5%	7,3%	100,0%	11,7
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	22,0%	11,8%	22,9%	18,3%	25,0%	100,0%	23,2
Servizi sociali e alla persona	32,8%	14,8%	17,0%	12,9%	22,4%	100,0%	20,7
Altre attività di servizi	19,2%	11,6%	20,7%	21,0%	27,5%	100,0%	24,9
Altre attività	17,9%	10,0%	21,6%	25,6%	24,9%	100,0%	24,5
Nord	34,3%	13,6%	16,8%	13,9%	21,4%	100,0%	19,8
Nord Ovest	30,6%	13,7%	18,4%	15,2%	22,1%	100,0%	20,7
Nord Est	37,8%	13,4%	15,3%	12,7%	20,8%	100,0%	19,0
Centro	30,7%	15,0%	18,0%	14,4%	21,9%	100,0%	20,5
Mezzogiorno	34,6%	14,5%	17,6%	14,0%	19,3%	100,0%	19,0
Totale	33,5%	14,1%	17,2%	14,0%	21,2%	100,0%	19,8

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

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

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 meno di mezzo 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 54,7% 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 34,8% dei casi. La classe di età oltre 29 anni è quella cui sono associate le durate contrattuali più lunghe, con il 39,2% 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 21,7 mesi. La

distribuzione percentuale dei lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2011 per durata contrattuale presso la stessa azienda si presenta molto differenziata a livello di attività economica. In particolare nel settore Alloggio e ristorazione il 52,6% dei contratti in apprendistato non dura più di sei mesi e, per contro, è molto bassa la quota di contratti di durata superiore ai tre anni (7,3%); in questo settore la durata media dei contratti di apprendistato con la stessa azienda è pari a soli 11,7 mesi. Il settore delle Altre attività di servizi, invece, presenta una bassa quota di contratti di breve durata (19,2% fino a 6 mesi), mentre il 27,5% dei contratti supera i tre anni di durata; in questo settore troviamo il valore più alto di durata media con 24,9 mesi. Anche nei settori Metalmeccanico e del Commercio la quota di contratti di durata oltre i tre anni è piuttosto consistente (rispettivamente 28,0% e 28,6%).

A livello territoriale il Nord Est presenta la quota maggiore di lavoratori con durate fino a sei mesi (37,8%), mentre al Nord Ovest troviamo il maggior numero di contratti di apprendistato con durata superiore ai tre anni presso la stessa azienda (22,1%). In termini di durate medie contrattuali tra queste due aree geografiche si nota una differenza di quasi due mesi, con una durata media di 20,7 mesi nelle regioni del Nord Ovest contro 19,0 mesi nelle regioni del Nord Est.

Per avere un'idea di come cambiano nel tempo i contratti di apprendistato in termini di durata, la generazione 2011 è stata confrontata con una nuova generazione, quella dei lavoratori che hanno iniziato, a qualsiasi titolo, un contratto di apprendistato nel 2014. Dato il ristretto arco temporale di osservazione per la generazione 2014, il confronto è limitato a due sole classi di durata: fino a 1 anno e oltre 1 anno. Dall'analisi dei dati (cfr. tab. 22) emerge un generale "miglioramento" nelle durate dei contratti di apprendistato tra le due generazioni.

Tabella 22 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2011 e 2014 e sesso, classe di età, attività economica e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2011			Anno ¹ 2014		
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Totale
Maschi	47,1%	52,9%	100,0%	42,9%	57,1%	100,0%
Femmine	48,2%	51,8%	100,0%	45,9%	54,1%	100,0%
Meno di 18 anni	66,1%	33,9%	100,0%	55,5%	44,5%	100,0%
Da 18 a 24 anni	48,8%	51,2%	100,0%	47,3%	52,7%	100,0%
Da 25 a 29 anni	41,2%	58,8%	100,0%	38,9%	61,1%	100,0%
Da 30 anni in poi	40,6%	59,4%	100,0%	38,2%	61,8%	100,0%
Metalmeccanica	37,9%	62,1%	100,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Attività manifatturiere (esclusa metalmeccanica)	41,0%	59,0%	100,0%	34,3%	65,7%	100,0%
Costruzioni	52,7%	47,3%	100,0%	46,8%	53,2%	100,0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazioni di auto e moto	40,7%	59,3%	100,0%	36,5%	63,5%	100,0%
Servizi di alloggio e ristorazione	68,8%	31,2%	100,0%	66,8%	33,2%	100,0%
Attività professionali e servizi di supporto alle imprese	33,9%	66,1%	100,0%	28,2%	71,8%	100,0%
Servizi sociali e alla persona	47,6%	52,4%	100,0%	47,5%	52,5%	100,0%
Altre attività di servizi	30,8%	69,2%	100,0%	31,4%	68,6%	100,0%
Altre attività	27,9%	72,1%	100,0%	15,3%	84,7%	100,0%
Nord	47,9%	52,1%	100,0%	43,6%	56,4%	100,0%
Nord Ovest	44,3%	55,7%	100,0%	39,3%	60,7%	100,0%
Nord Est	51,2%	48,8%	100,0%	47,9%	52,1%	100,0%
Centro	45,7%	54,3%	100,0%	43,7%	56,3%	100,0%
Mezzogiorno	49,1%	50,9%	100,0%	46,9%	53,1%	100,0%
Totale	47,6%	52,4%	100,0%	44,2%	55,8%	100,0%

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

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

La quota di lavoratori con durata contrattuale superiore a un anno aumenta di 3,4 punti nella generazione 2014 (55,8% contro 52,4% della generazione 2011). Con riferimento al genere l'aumento dei contratti di durata superiore a un anno è più consistente nei maschi (4,3 punti in più rispetto alla generazione 2011), mentre in termini di età la classe che migliora di più tra le due generazioni è quella dei Minori (10,5 punti in più per i contratti di durata maggiore di un anno). Anche in questo caso se ci si riferisce all'attività economica emergono differenze significative tra le generazioni 2011 e 2014 con riferimento alla durata contrattuale presso la stessa azienda. Il settore Alloggio e ristorazione continua a essere quello con la più alta quota di contratti di apprendistato fino a un anno (68,8% per la generazione 2011 e 66,8% per la generazione 2014), mentre le quote di contratti di apprendistato di durata superiore a un anno aumentano soprattutto nel settore Metalmeccanico (dal 62,1% per la

generazione 2011 al 75,0% per la generazione 2014) e delle Altre attività (da 72,1% a 84,7%). A livello territoriale al Nord Ovest la quota di apprendisti con durata contrattuale maggiore di un anno passa dal 55,7% per la generazione 2011 al 60,7% per la generazione 2014.

I percorsi lavorativi dopo l'apprendistato

Illustriamo ora i risultati di un'analisi longitudinale realizzata sfruttando la ricchezza informativa degli archivi INPS e condotta a partire da due generazioni di apprendisti neo-assunti nel 2005 e nel 2010 di età compresa tra 15 e 29 anni¹⁶; la prima generazione dei neo-assunti nel 2005 è costituita da 213.400 lavoratori, mentre la seconda generazione dei neo-assunti nel 2010 è costituita da 142.300 lavoratori. Per entrambe queste due generazioni di neo apprendisti è stata determinata la condizione alla fine del 2015 sulla base dell'ultima informazione nell'anno. L'obiettivo di questa 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 dieci o cinque anni a seconda della generazione di appartenenza, come attivo se il suo codice fiscale ha trovato, alla fine del 2015, un abbinamento con gli archivi INPS dei lavoratori dipendenti¹⁷, 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 questa 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 pensionistica¹⁸, oppure sono deceduti. In "Altra condizione" sono stati classificati, infine, tutti gli individui per i quali non è stato trovato nel 2015 un abbinamento con gli archivi INPS, si tratta dei cosiddetti silenti¹⁹. Analizzando la situazione alla fine del 2015 dei neo-apprendisti della prima generazione (cfr. tab. 23) emerge che, a distanza di dieci anni, il 76,4% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa, e in particolare poco meno della metà (46,3%) risulta attivo con un contratto a tempo indeterminato (solo l'8% con la stessa azienda con cui ha iniziato da apprendista), mentre il 16,4% presenta altra tipologia contrattuale²⁰ diversa dal tempo indeterminato.

¹⁶Per apprendisti neo-assunti nell'anno s'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.

¹⁷Comprensivi dei dipendenti pubblici della ex gestione INPDAP.

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

¹⁹Per silente s'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).

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

Tabella 23 - Situazione occupazionale alla fine del 2015 di due generazioni di neo-assunti¹ nel 2005 e nel 2010

Situazione a fine 2015	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)	64,0%	61,1%	62,7%	67,3%	64,3%	66,0%
- di cui a tempo indeterminato con stessa azienda	8,3%	7,6%	8,0%	18,8%	16,7%	17,9%
- di cui a tempo indeterminato con altra azienda	39,5%	36,7%	38,3%	29,1%	27,4%	28,4%
- di cui con altra tipologia contrattuale	16,2%	16,7%	16,4%	19,4%	20,2%	19,7%
Lavoratore autonomo o parasubordinato	12,2%	8,6%	10,7%	7,5%	6,2%	7,0%
Perettore di voucher	1,9%	2,9%	2,3%	2,6%	4,3%	3,3%
Lavoratore iscritto presso altro Ente	0,6%	0,7%	0,6%	0,3%	0,4%	0,3%
Totale attivi	78,7%	73,2%	76,4%	77,6%	75,1%	76,6%
Beneficiario di prestazioni a sostegno del reddito	2,0%	2,2%	2,1%	2,3%	2,5%	2,4%
Beneficiario di prestazione pensionistica (comprese prestazioni assistenziali e indennitarie)	0,6%	0,4%	0,5%	0,3%	0,2%	0,2%
Deceduto	0,6%	0,2%	0,4%	0,2%	0,1%	0,2%
Altra condizione (silente)	18,2%	24,0%	20,7%	19,6%	22,1%	20,6%
Totale non attivi	21,3%	26,8%	23,6%	22,4%	24,9%	23,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

² Si intende l'anno di assunzione in apprendistato

Fonte: INPS - Archivi amministrativi

Il 10,7% degli apprendisti della prima generazione, dopo dieci anni hanno un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato, il 2,3% ha lavorato nel 2015 con voucher e lo 0,6% risulta iscritto ad una Cassa professionale (avvocato, notaio, commercialista, ecc.). Una quota pari al 23,6% della generazione di neo-apprendisti 2005, a distanza di dieci anni, risulta non più attiva. Una parte di essi (2,1%) è costituita da persone che percepiscono un ammortizzatore sociale (cassa integrazione, ASpI, NASpI, mobilità), poi abbiamo una piccola quota (0,5%) che percepisce una prestazione pensionistica, lo 0,4% dei neo-apprendisti della generazione 2005 risulta deceduto. La restante quota, pari al 20,7%, si trova nella condizione di silente, in definitiva un apprendista su cinque a distanza di dieci 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 dieci anni, si trovano nella condizione di lavoratore attivo è pari al 73,2%, ben 5,5 punti in meno rispetto ai maschi. Nella condizione di silente la quota delle femmine è pari al 26,8%, in questo caso 5,5 punti in più rispetto ai maschi.

L'analisi della seconda generazione dei neo-assunti in apprendistato nell'anno 2010 mette in luce che a distanza di cinque anni dall'assunzione, la quota di apprendisti che è rimasta nella stessa azienda con un contratto a tempo indeterminato è molto più alta (17,9%) rispetto a quella della prima generazione²¹. Rispetto alle attività di lavoro non dipendente si rileva che la quota di apprendisti che dopo cinque anni hanno intrapreso un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato è più bassa (7,0%) rispetto a quella della prima generazione (10,7%), mentre è più alta la quota dei percettori di voucher (3,3% nella generazione dei neo-apprendisti 2010, rispetto a 2,3% della generazione di neo-apprendisti 2005). Si evidenzia, infine, una significativa riduzione del differenziale di genere, in particolare sui neo-apprendisti della generazione 2010 che dopo cinque anni sono ancora in attività la quota di femmine si attesta al 75,1% contro il 77,6%, con una differenza di 2,5 punti, contro i 5,5 punti relativi alla generazione 2005.

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

La legge numero 92 del 2012 (Legge Fornero) ha riformato i trattamenti di sostegno al reddito dei lavoratori del settore privato non agricolo in caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro introducendo, dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), in sostituzione della preesistente indennità di disoccupazione, a partire dai licenziamenti avvenuti dopo il 31 dicembre 2012. Ai lavoratori che non raggiungono i requisiti assicurativi e contributivi richiesti per l'ASpI²², può essere corrisposta un'indennità denominata mini-ASpI²³ che sostituisce la preesistente indennità di disoccupazione con requisiti ridotti. L'ASpI estende la platea degli assicurati a categorie di lavoratori precedentemente esclusi dalle forme di assicurazione per la disoccupazione, tra cui gli apprendisti. Pertanto, dall'1/1/2013 anche agli apprendisti che perdono involontariamente il lavoro spettano i nuovi trattamenti denominati ASpI e Mini ASpI, se in possesso dei requisiti assicurativi e contributivi previsti dalla nuova normativa. Il decreto legislativo numero 22 del 2015 ha istituito, a decorrere dal 1° maggio 2015, una indennità mensile di disoccupazione denominata Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI²⁴) che sostituisce, con riferimento alle cessazioni verificatesi dal 1° maggio 2015, le indennità di disoccupazione ASpI e mini ASpI la cui disciplina continua a trovare applicazione per gli eventi di cessazione involontaria dal lavoro verificatesi fino al 30 aprile 2015.

Possiamo osservare (cfr. tab. 24) che nel 2014 gli apprendisti che hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento ASpI sono stati 7.817, con una leggera prevalenza di femmine (52,3%); a livello territoriale il 56,2% dei beneficiari di ASpI è collocato nel Nord Italia. Sempre nel 2014 il numero di beneficiari del trattamento di Mini ASpI è stato pari a 15.692, equamente ripartiti tra maschi e

²¹ Per questa generazione, essendo passati appena 5 anni dall'assunzione, le trasformazioni da apprendistato in contratto a tempo indeterminato hanno un'incidenza maggiore.

²² I requisiti per poter beneficiare del trattamento ASpI sono: due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione e almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

²³ L'unico requisito per poter beneficiare del trattamento Mini ASpI è il possesso di almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

²⁴ I requisiti per poter beneficiare del trattamento 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.

femmine, anch'essi concentrati prevalentemente nel Nord Italia (54,9%) e in particolare nel Nord Est (31,7%).

Tabella 24 - Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl e Mini ASpl: valori assoluti - Anno 2014

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	1.909	2.484	4.393	3.983	4.633	8.616
<i>Nord Ovest</i>	895	1.220	2.115	1.745	1.893	3.638
<i>Nord Est</i>	1.014	1.264	2.278	2.238	2.740	4.978
Centro	1.032	1.051	2.083	2.085	2.015	4.100
Mezzogiorno	787	554	1.341	1.771	1.205	2.976
Italia	3.728	4.089	7.817	7.839	7.853	15.692

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

Fonte: INPS - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

Nel 2015 (cfr. tab. 25) gli apprendisti che hanno beneficiato di almeno una giornata di trattamento ASpl sono stati 9.445, anche in questo caso prevalentemente femmine (52,6%) e, a livello territoriale soprattutto collocati nel Nord Italia (56,4%). Il numero di beneficiari del trattamento Mini ASpl nel 2015 è stato pari a 6.200 equamente ripartiti tra maschi e femmine, anch'essi concentrati prevalentemente nel Nord Italia (53,1%). Si deve tener conto del fatto che, per il 2015, tra i beneficiari di ASpl e Mini ASpl sono considerati i soli lavoratori che hanno perso il lavoro fino al 30 aprile 2015. I lavoratori che hanno perso il lavoro successivamente a tale data hanno potuto fare ricorso al nuovo trattamento NASpl. In particolare gli apprendisti che nel 2015 hanno beneficiato di almeno un giorno di prestazione NASpl sono stati 12.162; anche per la NASpl si tratta maggiormente di femmine (53,9%) collocate prevalentemente nel Nord (59,4%) e in particolare nel Nord Est (36,3%).

Tabella 25 - Numero di apprendisti beneficiari di indennità ASpl, Mini ASpl e NASpl: valori assoluti - Anno 2015

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl 2015			Beneficiari* di Mini ASpl 2015			Beneficiari* di NASpl 2015		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	2.339	2.984	5.323	1.521	1.770	3.291	3.191	4.033	7.224
<i>Nord Ovest</i>	1.145	1.521	2.666	776	837	1.613	1.258	1.551	2.809
<i>Nord Est</i>	1.194	1.463	2.657	745	933	1.678	1.933	2.482	4.415
Centro	1.260	1.312	2.572	779	848	1.627	1.363	1.620	2.983
Mezzogiorno	879	671	1.550	768	514	1.282	1.055	900	1.955
Italia	4.478	4.967	9.445	3.068	3.132	6.200	5.609	6.553	12.162

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

Fonte: INPS - Archivi gestionali delle prestazioni temporanee

Infine nel 2016 (cfr. tab. 26) gli apprendisti che continuano a beneficiare, per almeno una giornata, del trattamento ASpl sono stati 2.143, prevalentemente femmine (54,2%) e, a livello territoriale soprattutto collocati nel Nord Italia (55,6%). Il residuale numero di beneficiari del trattamento Mini ASpl nel

2016 è stato pari a 324 equamente ripartiti tra maschi e femmine, anch'essi concentrati prevalentemente nel Centro-Nord Italia (85,8%).

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

Ripartizione geografica	Beneficiari* di ASpl			Beneficiari* di Mini ASpl			Beneficiari* di NASpl		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	529	663	1.192	77	85	162	6.264	8.049	14.313
<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

2. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

Il capitolo presenta un'analisi dell'offerta di formazione pubblica e delle risorse finanziarie utilizzate nel corso del 2015 in un quadro normativo ancora scarsamente influenzato dalla riforma introdotta con il D.lgs. n. 81/2015. Infatti, ad eccezione della Lombardia, le Regioni hanno avviato il processo di adeguamento alla nuova disciplina dell'apprendistato nel 2016 a seguito dell'emanazione del Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015²⁵, pubblicato il 21 dicembre 2015.

L'analisi si basa sui dati forniti dalle Regioni e Province autonome e si concentra sul numero d'iscritti alle attività formative e sulle risorse impegnate e spese per finanziare l'offerta pubblica.

Per un approfondimento sulle diverse tipologie di apprendistato si rimanda al capitolo successivo, che propone anche un aggiornamento al 2016 dei dati sull'offerta di apprendistato di primo e terzo livello e sulla sperimentazione del sistema duale.

2.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

Nel corso del 2015 sono stati inseriti nei percorsi di formazione pubblica erogati da Regioni e Province autonome complessivamente 134.067 apprendisti (cfr. tab. 27).

In conseguenza della netta prevalenza di occupati con contratto di apprendistato di secondo livello, la quasi totalità degli interventi formativi erogati è destinata ai giovani assunti con tale tipologia contrattuale (96,5%)²⁶; la quota residua comprende il 3%²⁷ di giovani con contratto di apprendistato di primo livello, e appena lo 0,5%²⁸ di apprendisti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Tabella 27 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica e per tipologia di contratto di apprendistato - valori assoluti e %, anno 2015

Ripartizione geografica	Totale iscritti V.a.	Iscritti apprendistato II livello		Iscritti apprendistato I livello		Iscritti apprendistato III livello	
		V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
Nord-Ovest	44.461	43.361	97,5	500	1,1	600	1,4
Nord-Est	64.310	60.663	94,3	3.539	5,5	108	0,2
Centro	21.551	21.550	100,0	1	0,0	-	-
Mezzogiorno	3.745	3.742	99,9	-	-	3	0,1
Italia	134.067	129.316	96,5	4.040	3,0	711	0,5

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

²⁵Decreto 12 ottobre 2015 “Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”, sottoscritto fra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca e il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

²⁶Fra i partecipanti alla formazione di II livello o professionalizzante sono conteggiati giovani assunti con regimi giuridici diversi: ex art. 4 del D.lgs. 167/11, ex art. 49 del D.lgs. 276/03, nonché ex Legge 196/97.

²⁷Fra gli iscritti sono conteggiati gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 167/11 e dell'art. 43 del D.lgs. 81/2015.

²⁸Fra gli iscritti sono conteggiati gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 167/11 e dell'art. 45 del D.lgs. 81/2015.

Se si considerano i dati disaggregati per macro-area geografica, emerge la quasi totale assenza nel Centro-Italia e nel Mezzogiorno di percorsi di formazione alternativi al professionalizzante. In queste aree, infatti, sono stati attivati rispettivamente un intervento formativo rivolto a un giovane assunto con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e tre interventi destinati a giovani assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nelle restanti aree, l'offerta formativa è appena più variegata. In particolare, nel Nord-Est è stato destinato all'apprendistato di alta formazione e ricerca lo 0,2% dell'offerta formativa totale, mentre risulta più significativa – se confrontata col dato medio nazionale – la percentuale di percorsi formativi (5,5%) rivolti ai giovani assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma. Invece, l'offerta formativa nel Nord-Ovest, al netto dell'apprendistato professionalizzante, appare leggermente più sbilanciata verso l'apprendistato di alta formazione e ricerca, con un valore pari a 1,4% – superiore alla media nazionale –, mentre la tipologia di primo livello mostra una percentuale più bassa (1,1%).

L'andamento dell'offerta formativa nel quadriennio 2012-2015 (cfr. tab. 28) evidenzia, per il 2015, una forte riduzione rispetto all'anno precedente del numero di apprendisti coinvolti in attività formative (-11,4%). Dopo l'aumento registrato nel 2014 (4,8%), i volumi dell'offerta formativa tornano dunque a scendere.

Come mostra la disaggregazione del dato per macro-area geografica, gli apprendisti in formazione sono in aumento solo nel Centro (5,2%), mentre nelle restanti aree diminuiscono, in particolare nel Mezzogiorno (-35,6%) e nel Nord-Ovest (-20,7%). Nel Nord-Est, la riduzione è più contenuta (-6,7%).

Tabella 28.– Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica - valori assoluti e variazione %, anni 2012 - 2015

Ripartizione geografica	Valori assoluti				Variazioni %		
	2012	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nord-Ovest	56.510	51.301	56.055	44.461	-9,2	9,4	-20,7%
Nord-Est	60.203	65.350	68.946	64.310	8,5	5,5	-6,7%
Centro	20.804	21.691	20.491*	21.551	4,3	-5,5	5,2%
Sud e Isole	11.810	6.160	5.812	3.745	-47,8	-5,6	-35,6%
Italia	149.327	144.502	151.304	134.067	-3,2	4,8	-11,4%

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

* Per le Marche sono compresi 344 soggetti che hanno partecipato a percorsi formativi realizzati da enti di formazione accreditati, ma finanziati con risorse private.

Se consideriamo le tipologie contrattuali (tab. 29), si osserva nel 2015 una riduzione dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante (-11,8%) in linea con il dato nazionale, mentre l'apprendistato di primo livello rimane pressoché stabile, con una contrazione molto esigua (-0,7%) rispetto a quella complessiva. Il dato sugli iscritti alle attività formative per l'apprendistato di terzo

livello è invece in controtendenza rispetto al volume complessivo, presentando nel 2015 un aumento significativo, pari al 28,1%, rispetto all'anno precedente.

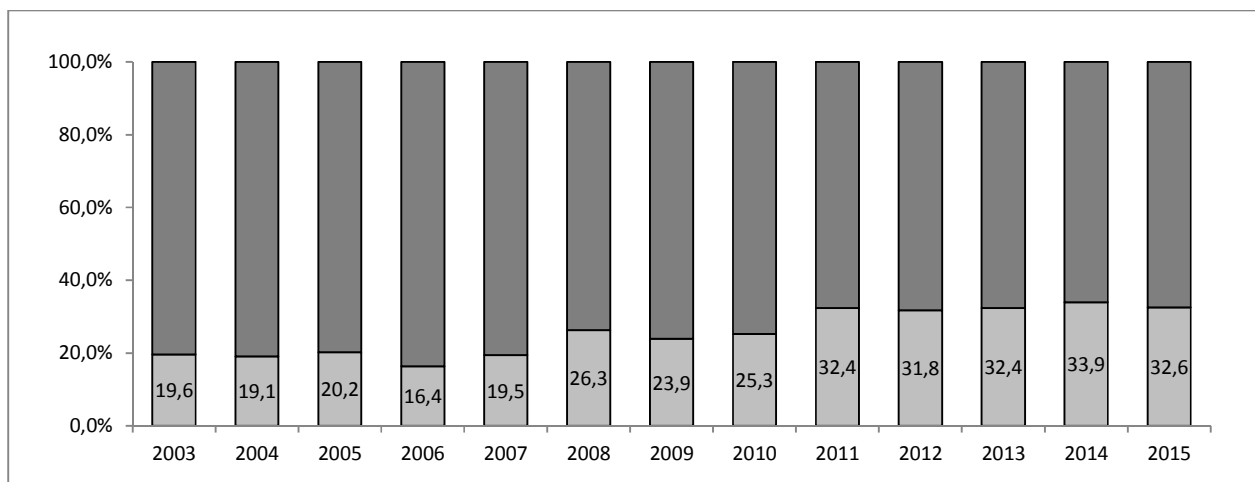
Tabella 29. – *Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica per tipologia contrattuale - valori assoluti e variazione %, anni 2014 - 2015*

Tipologia di apprendistato	Valori assoluti		Variazioni %
	2014	2015	2015
Apprendistato professionalizzante	146.681	129.316	-11,8
Apprendistato di I livello	4.068	4.040	-0,7
Apprendistato di III livello	555	711	28,1
Italia	151.304	134.067	-11,4

Fonte: elaborazioni Inapp su dati delle Regioni e Province autonome

A fronte della riduzione del numero complessivo di apprendisti in formazione e, in misura inferiore, degli apprendisti occupati (-7,9%), nel 2015 si registra un decremento (-1,3%) del tasso di copertura²⁹, che risulta pari al 32,6% (cfr. figura 6), una percentuale che rimane comunque tra i valori più alti registrati nel periodo in osservazione, che va dal 2003 al 2014.

Figura 6 – *Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica su apprendisti occupati – valori %, anni 2003-2015*



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

Le oscillazioni messe in evidenza dal grafico mostrano un aumento pressoché costante del tasso di copertura, con due significative variazioni nel 2008 e nel 2011. L'aumentata capacità dei sistemi di offerta formativa pubblica non sembra essere solo il prodotto di un miglioramento in termini qualitativi dei sistemi stessi, ma riflette anche la diminuzione dell'utenza potenziale dovuta al calo dell'occupazione in apprendistato: dal 2008 la perdita in termini occupazionali è stata di 233.699 apprendisti.

²⁹Il tasso di copertura è stato calcolato confrontando i dati sullo stock di occupati forniti da INPS con quelli relativi alla formazione erogata dalle Amministrazioni regionali/provinciali.

2.2 Le risorse per la formazione in apprendistato

L'analisi del finanziamento dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato indica, per il 2015, un impegno di risorse da parte delle amministrazioni regionali/provinciali pari a circa 90 milioni di euro (cfr. tab. 30), con un decremento pari al 7,8%, rispetto allo scorso anno.

Tabella 30 – Risorse impegnate dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato, anni 2014 e 2015- valori assoluti e variazioni %

Ripartizione geografica	Risorse finanziarie in v.a.		Risorse finanziarie
	2014	2015	Variaz % su anno prec.
Nord	64.390.875,33	70.856.643,98	10,0
<i>Nord-Ovest</i>	25.080.410,61	31.144.545,20	24,2
<i>Nord-Est</i>	39.310.464,72	39.712.098,78	1,0
Centro	17.281.836,14	11.577.913,26	-33,0
Mezzogiorno	15.937.307,18	7.603.177,81	-52,3
Italia	97.610.018,65	90.037.735,05	-7,8

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

Scostamenti negativi si osservano solo in due macro-aree: nel Centro Italia e nel Mezzogiorno, con un decremento consistente rispetto alla media nazionale, pari rispettivamente al 33% e al 52,3%. La riduzione dei volumi nel Centro Italia è l'effetto della contrazione degli impegni registrata in Toscana (-32,4%), Umbria (-70,6%) e Lazio (-65,4%)³⁰. La situazione più critica riguarda il Mezzogiorno, dove, prendendo in considerazione le Regioni che hanno fornito il dato³¹, si registra nel 2015 un dimezzamento delle risorse impegnate per l'apprendistato rispetto allo scorso anno. Il calo degli impegni riguarda quasi tutte le Regioni, con scostamenti più significativi in Abruzzo (-98,7%) e Basilicata (-76,9%). Unica eccezione è la Regione Sardegna che mostra un notevole incremento delle risorse impegnate nel 2015 rispetto all'anno precedente.

In controtendenza le aree del Nord, che fanno registrare nel 2015 una variazione positiva delle risorse impegnate pari al 10%, mentre nel 2014 si osservava una contrazione complessiva del 26,4%. L'aumento nel volume degli impegni si concentra nelle regioni del Nord-Ovest (+24,2%) e, in particolare, in Lombardia che presenta un volume d'impegni pari a più del doppio rispetto al 2014 (circa 20 milioni di euro) e in Liguria che incrementa gli impegni quasi del 60%. Fanno eccezione la

³⁰Per la regione Marche il confronto non è possibile non avendo comunicato lo scorso anno l'ammontare delle risorse impegnate per l'apprendistato.

³¹Si evidenzia che la Regione Sicilia non ha inviato il dato sugli impegni del 2015; la Regione Puglia anche nel 2015 non ha impegnato risorse; per la Regione Calabria il confronto non è possibile non avendo comunicato lo scorso anno l'ammontare delle risorse impegnate per l'apprendistato.

Regione Piemonte³², che dimezza l'ammontare del suo volume d'impegni, e la Valle d'Aosta che non ha risorse impegnate.

Nelle Regioni del Nord-Est, invece, l'incidenza dell'incremento delle risorse impegnate è decisamente minore, pari ad un solo punto percentuale. La variazione positiva è da attribuire esclusivamente alla Regione Veneto, che, nel 2015, ha aumentato il volume degli impegni rispetto all'anno precedente di circa il 70%, mentre per tutte le altre Regioni si registra un decremento, più consistente per la Provincia autonoma di Trento (-90%) e per la Regione Emilia Romagna (-44,1%).

Nel 2015 la composizione percentuale delle diverse fonti di finanziamento dell'offerta formativa non evidenzia variazioni significative rispetto al 2014. Si conferma, infatti, il maggiore impiego da parte delle Amministrazioni regionali/provinciali delle risorse nazionali (75,1%), che però si riduce di due punti percentuali rispetto al 2014. La quota delle risorse proprie risulta in aumento, dal 15,3% del 2014 al 18,7% del 2015, mentre quella del Programma operativo regionale (POR) diminuisce di circa un punto e mezzo percentuale (cfr. tab. 31).

Tabella 31 - Provenienza delle risorse impegnate per l'apprendistato – Composizione %, anni 2014-2015^(a)

Ripartizione geografica	2014			2015		
	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR	Risorse proprie	Risorse nazionali	Risorse POR
Nord	23,3	73,5	3,3	17,4	77,0	5,6
<i>Nord-Ovest</i>	0,0	91,9	8,1	0,0	99,0	1,0
<i>Nord-est</i>	38,1	61,7	0,2	31,0	59,7	9,3
Centro	0,6	99,4	0,0	38,7	61,3	0,0
Mezzogiorno	0,0	67,5	32,5	0,0	78,8	21,2
Italia	15,3	77,0	7,7	18,7	75,1	6,2

(a) Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per fonte di finanziamento. Le Regioni che non hanno inviato il dato di dettaglio sono state, nel 2014, la Puglia e le Marche, nel 2015, la Valle d'Aosta, la Puglia, la Sicilia.

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

Tra le Amministrazioni che hanno stanziato risorse aggiuntive a quelle nazionali troviamo la Campania, che anche nel 2015 ha fatto ricorso prevalentemente ai finanziamenti di provenienza FSE (86,2%) ed il Friuli Venezia Giulia, che, contrariamente allo scorso anno, ha incrementato notevolmente l'impiego delle risorse POR, con una percentuale pari al 93,1%. In Liguria e in Abruzzo, invece, questa fonte di finanziamento ha un peso molto ridotto, con percentuali rispettivamente del 6,5% e del 4,8%.

Le Province di Bolzano e Trento, in virtù di una maggiore capacità finanziaria derivante dall'autonomia statutaria, utilizzano esclusivamente risorse proprie. Tra le restanti Amministrazioni troviamo la Regione Toscana che nel 2015 ha fatto ricorso esclusivamente alle risorse regionali e il Friuli Venezia Giulia che invece ha impegnato nello stesso anno una quota minima di risorse proprie (0,8%).

Anche nel 2015 le Amministrazioni regionali/provinciali hanno destinato la maggior parte delle risorse (67,3%) alla formazione per l'apprendistato professionalizzante (cfr. tab. 32). Tuttavia, rispetto al 2014,

³²La Regione Piemonte non ha emanato decreti di impegno per l'apprendistato di primo livello, ma con DD n. 732 del 26/11/2016 ha impegnato la cifra di € 1.000.000 sul bilancio 2015 e di € 892.280 sul bilancio 2016 (risorse di cui al DM 869/2013).

gli impegni si sono ridotti di circa 5 punti percentuali. Diminuiscono anche le risorse dedicate alle azioni di sistema, che passano dal 5,6% del 2014 al 2,4% del 2015. Aumentano invece significativamente i finanziamenti per l'apprendistato di primo livello, che rappresentano il 23,2% del totale e, in misura più contenuta (+0,9%), quelli per le attività di alto apprendistato.

Tabella 32 - Ripartizione delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato: Composizione % - anni 2014, 2015^(a)

Ripartizione geografica	2014				2015			
	Qualifica e diploma	Profes.	Alta Form.ne	Azioni di sistema	Qualifica e diploma	Profes.	Alta Form.ne	Azioni di sistema
Nord	24,1	63,7	9,3	2,8	29,5	59,4	8,7	2,4
<i>Nord-Ovest</i>	12,5	58,5	22,9	6,1	29,0	47,8	19,5	3,7
<i>Nord-est</i>	31,5	67,1	0,6	0,8	29,9	68,5	0,2	1,4
Centro	0,0	87,6	0,0	12,4	0,0	96,7	1,7	1,6
Mezzogiorno	0,0	89,8	1,0	9,3	0,0	95,3	0,6	4,1
Italia	15,8	72,4	6,2	5,6	23,2	67,3	7,1	2,4

^(a)Nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate le sole Regioni per le quali sono pervenuti i dati di dettaglio sulle risorse impegnate per tipologia di apprendistato. Le Regioni che non hanno inviato il dato di dettaglio sono state, nel 2014, la Puglia e le Marche, nel 2015, la Valle d'Aosta, la Puglia, la Sicilia.

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

Le risorse impegnate sull'apprendistato per la qualifica e il diploma sono concentrate esclusivamente nel Settentrione, in particolare, nella Provincia autonoma di Bolzano (98,3%) e nella Regione Lombardia (44%); seguono, con quote più contenute, la Liguria e il Friuli Venezia Giulia. Per quanto riguarda l'apprendistato di terzo livello la quota di risorse impegnate è maggiore nel Nord-Ovest (19,5%), dove le Regioni Liguria e Piemonte presentano le percentuali d'impegno più consistenti, rispettivamente del 32,5% e del 22,4%. Infine, nelle altre due aree territoriali si rileva un significativo decremento degli impegni per le attività di sistema, più evidente nelle Regioni del Centro Italia, che fanno registrare una perdita di circa 10 punti percentuali.

Nel 2015 le Regioni e le Province autonome hanno speso complessivamente circa 74 milioni di euro per attività di formazione legate all'apprendistato, facendo registrare un decremento sull'anno precedente pari al 15,1% (cfr. tab. 33).

Tabella 33 – Risorse spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato, anni 2014-2015 e capacità di spesa^(a)

Macro-aree	2014 V.a.	2015 V.a.	2014/2015 Variatz. %	2015 Capacità di spesa
Nord	65.666.070,63	57.681.695,10	-12,2	81,4
<i>Nord-Ovest</i>	26.077.535,46	23.130.531,15	-11,3	74,3
<i>Nord-Est</i>	39.588.535,17	34.551.163,95	-12,7	87,0
Centro	12.640.983,60	12.839.734,56	1,6	110,9
Mezzogiorno	9.801.360,86	4.261.871,21	-62,5	56,1
Italia	88.108.415,09	74.783.300,87	-15,1	83,1

^(a)Nel calcolare la capacità di spesa, nonché il valore assoluto delle risorse spese, non è stata considerata la regione Sicilia che ha speso € 1.967.046,00, ma non ha comunicato il dato sulle risorse impegnate.

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

Nel Mezzogiorno si registra la maggiore contrazione di spesa (-62,5%), imputabile, in particolare, al consistente decremento della Puglia (-90,7%) e della Sardegna (-36,3%). Lo scostamento negativo, anche se in misura minore, interessa anche il Settentrione (-12,2%). Per l'area del Nord-Est è il Friuli Venezia Giulia ad aver ridotto maggiormente le risorse spese per l'apprendistato (-66,1%), seguono la Provincia autonoma di Trento e l'Emilia Romagna con un calo per entrambi di circa il 40%. Da segnalare, invece, il significativo incremento del Veneto che quintuplica la sua spesa. Per quanto riguarda l'area del Nord-Ovest, si rilevano percentuali negative di spesa solo per la Valle d'Aosta (-88,5%) e la Lombardia (-29,9%). Risultano, invece, in lieve aumento i valori di spesa delle Regioni del Centro Italia, dovuto in particolare alla Toscana che raddoppia le risorse spese rispetto al 2014 (cfr. tab. 6 All. statistico).

Nel corso del biennio 2014-2015 risulta in diminuzione la capacità di spesa delle Amministrazioni regionali/provinciali: nel 2015 il rapporto tra risorse spese e impegnate a livello nazionale è pari al 83,1%. 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.

Differenze si osservano a livello di macro area. In particolare, sono le Regioni del Centro a registrare nel 2015 il maggiore incremento della capacità di spesa, mentre un andamento inverso si rileva per le regioni del Nord, che, pur mantenendo alte le previsioni di spesa rispetto alle risorse investite nell'apprendistato, perdono nel 2015 circa 20 punti percentuali. Infine, nel Mezzogiorno si conferma il sovradimensionamento degli impegni rispetto all'effettiva capacità di spesa annuale, con un valore del 56,1%.

3. Regolamentazione e attuazione dell'apprendistato

3.1 L'apprendistato professionalizzante

Questo paragrafo propone un approfondimento sulla formazione per l'apprendistato professionalizzante. L'analisi parte dai dati del 2015 sulla partecipazione degli apprendisti agli interventi formativi programmati dalle Regioni e Province autonome e prosegue con l'esame dei provvedimenti assunti dalle stesse, nel biennio 2015-16, per disciplinare questa tipologia di apprendistato.

3.1.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione

L'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante, erogata nel corso del 2015, ha coinvolto complessivamente 129.316 apprendisti, con una riduzione del numero di iscritti rispetto all'anno precedente del 12% circa, pari a 17.365 apprendisti (cfr. tab. 34)³³. A livello di macro-area il maggiore decremento si registra nel Mezzogiorno (- 35,3%), dove il risultato è condizionato soprattutto dal dato della Sicilia, che nel 2014 contava 1.639 iscritti, mentre nel 2015 il dato non è disponibile. Anche nel Nord la variazione risulta negativa (- 13,6%), mentre nel Centro si osserva un aumento del numero di iscritti di circa il 5%.

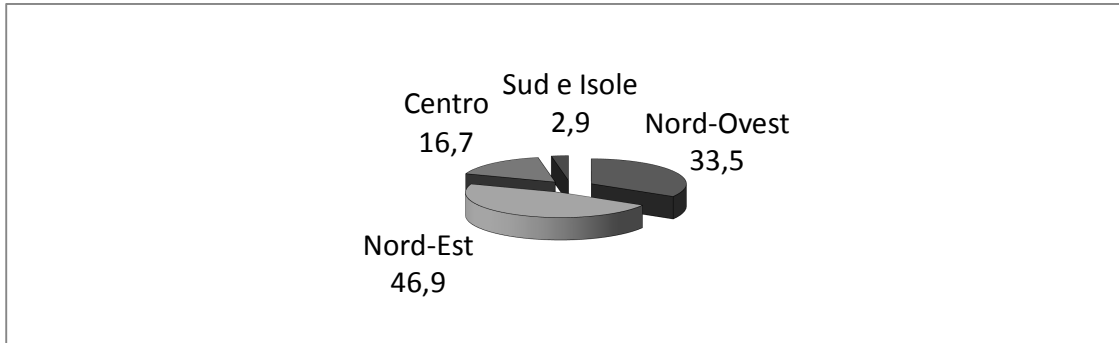
Gli interventi formativi hanno riguardato nella quasi totalità dei casi le competenze di base e trasversali³⁴ (poco più del 99%); la formazione tecnico-professionale ha invece coinvolto un numero molto esiguo di apprendisti, meno di 1.000. Questo dato si discosta notevolmente da quello rilevato nel 2014, anno in cui i partecipanti a questi percorsi erano circa 16.800, e può essere il risultato sia della riduzione del numero di apprendisti assunti in base alla normativa precedente il D.lgs. 167/2011, che stabiliva l'obbligatorietà della formazione professionalizzante, sia della scelta delle Regioni di ridurre le risorse destinate al finanziamento di questo tipo di formazione.

Se si considera il dato complessivo disaggregato per area territoriale (figura 7), si osserva che quasi la metà degli apprendisti in formazione è presente nel Nord-Est e circa un terzo nel Nord-Ovest. Quote notevolmente più basse sono presenti nel Centro (16,7%) e nel Meridione (2,9%). A livello regionale, l'incidenza percentuale più elevata si manifesta in Emilia Romagna (25,4%), seguita da Lombardia (15,6%), Veneto (15,6%), Piemonte (13,7%) e Toscana (7,9%). Le altre Amministrazioni, regionali e provinciali, mostrano una percentuale uguale – come nel caso del Lazio – o inferiore al 5%.

³³Sono compresi gli apprendisti assunti ai sensi della legge 196/97, dell'art. 49 del D.lgs. 276/03 e dell'art. 4 D.lgs. 167/2011 (confluito nell'art. 44 del D.lgs. 81/2015).

³⁴Nell'ambito dell'offerta pubblica di formazione riferibile al contratto professionalizzante, coesistono due canali di offerta formativa. Per gli apprendisti assunti sulla base della più recente normativa, le imprese hanno l'obbligo di acquisire all'esterno le sole competenze di base e trasversali, qualora sia presente la relativa offerta formativa sul territorio, per un totale non superiore a 20 ore nel triennio, mentre nel precedente quadro normativo il medesimo impegno orario era annuale e comprendeva anche la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali. L'obbligo di formazione su competenze di base e trasversali è dunque comune ai due quadri regolamentari dell'apprendistato professionalizzante.

Figura 7– Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica per ripartizione geografica – Composizione %, anno 2015



Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati INPS.

Nel 2015, a livello nazionale, si osserva un tasso di copertura³⁵ del 34,3%, con una variazione negativa rispetto all'anno precedente non particolarmente significativa, pari a 1,3 punti percentuali (cfr. tab. 34).

Tabella 34 – Apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti alle attività di formazione pubblica e relativo tasso di copertura per regione e ripartizione geografica - valori assoluti e %, anni 2014 e 2015

Regioni	2014		2015	
	Iscritti	% Iscritti/Occupati*	Iscritti	% Iscritti/Occupati*
Piemonte	22.730	62,9	17.707	51,4
Valle d'Aosta	0	-	0	-
Lombardia	27.010	36,3	20.133	28,0
Prov. Bolzano	372	35,2	448	34,6
Prov. Trento	3.860	77,6	3.115	63,9
Veneto	23.084	43,1	20.217	39,6
Friuli Venezia Giulia	6.910	81,1	4.018	49,6
Liguria	5.584	39,6	5.521	43,0
Emilia Romagna	30.853	68,7	32.865	76,7
Toscana	6.290	17,7	10.192	30,3
Umbria	470	5,0	137	1,6
Marche	3.899	23,4	5.195	33,5
Lazio	9.831	20,9	6.026	14,1
Abruzzo	1.855	27,5	1.504	25,4
Molise	384	50,0	274	40,8
Campania	147	0,8	200	1,2
Puglia	296	1,9	0	-
Basilicata	129	6,2	172	9,7
Calabria	np	-	0	-
Sicilia	1.639	9,8	np	-
Sardegna	1.338	31,1	1.592	42,4
Italia	146.681	35,6	129.316	34,3
Nord	120.403	50,4	104.024	45,5
<i>Nord-Ovest</i>	55.324	43,9	43.361	36,0
<i>Nord-Est</i>	65.079	57,6	60.663	56,1
Centro	20.490	18,9	21.550	21,5
Mezzogiorno	5.788	9,0	3.742	7,8

*Nel calcolo percentuale per macro-area sono state escluse le Regioni per le quali non è pervenuto il dato sul numero degli apprendisti iscritti ai percorsi di formazione. Il dato sugli apprendisti occupati relativo al 2015, fornito dall'INPS, è provvisorio.

Fonte: elaborazione Inapp su dati delle Regioni e Province autonome e dati INPS.

³⁵Per tasso di copertura s'intende il rapporto fra apprendisti inseriti nei percorsi di formazione organizzati dalle Regioni e Province Autonome e apprendisti occupati.

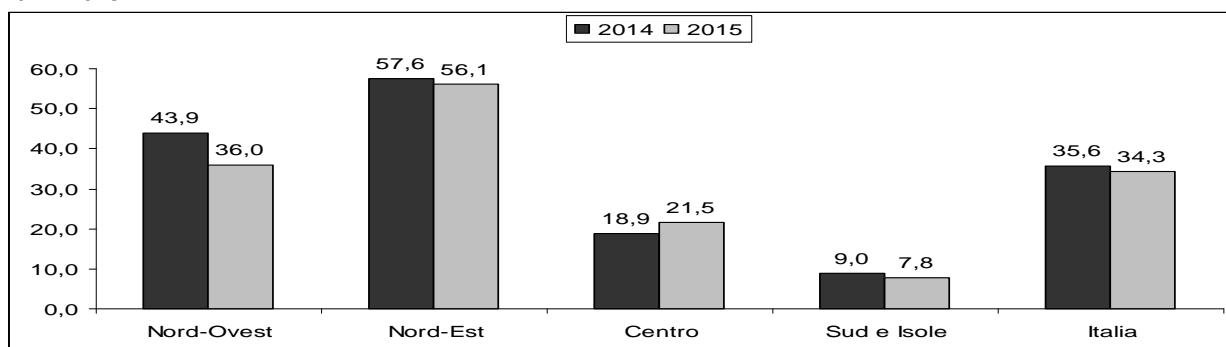
A livello di macro-area geografica (cfr. figura 8), si osserva un incremento del rapporto tra apprendisti in formazione e apprendisti occupati nel Centro (+2,6 punti percentuali), mentre nelle altre aree i valori sono inferiori a quelli del 2014, in particolare nel Nord Ovest (-7,9). L'analisi a livello regionale/provinciale mostra dinamiche significative di segno opposto. Nel Centro, la Toscana manifesta un significativo aumento di 12,6 punti percentuali, raggiungendo così un tasso pari al 30,3%, mentre la regione Marche, con una variazione positiva di 10,1 punti percentuali, perviene ad un tasso del 33,5%, pressoché in linea con la media nazionale (34,3%). Si osservano, invece, andamenti di segno negativo nelle regioni Lazio (-6,8%) e Umbria (-3,4%), con tassi di copertura più contenuti o bassi, rispettivamente pari a 14,1% e a 1,6%.

Nel Nord-Est, l'Emilia Romagna, con una variazione pari a +8%, arriva a coinvolgere in formazione il 76,7% degli apprendisti occupati, che costituisce il tasso di copertura più alto in Italia nel 2015. Presentano, inoltre, tassi di copertura elevati Trento (63,9%) e Friuli Venezia Giulia (49,6%), pur in presenza di scostamenti negativi (rispettivamente -31,9% e -13,7%) che risultano essere i più alti in Italia rispetto all'anno precedente.

Se consideriamo il Nord-Ovest, si osservano variazioni di segno positivo in Liguria (+3,4%), che giunge così a un tasso pari al 43%, e di segno negativo sia in Piemonte (-11,5%), che comunque presenta un tasso di copertura elevato (51,4%), sia in Lombardia (-8,3%) e Veneto (-3,5%). Queste ultime regioni presentano un rapporto tra apprendisti in formazione e apprendisti occupati pari, rispettivamente, al 28,0% e al 39,6%.

Nel Mezzogiorno si rileva un aumento considerevole del tasso di copertura in Sardegna (+11,3%), in continuità con l'andamento 2013-2014, che aveva evidenziato un aumento del 14%. Sebbene la variazione sia significativa in termini percentuali, mentre in valore assoluto si tratta di soli 254 apprendisti, questa Amministrazione è comunque l'unica realtà del Mezzogiorno che presenta un tasso superiore a quello medio nazionale, seguita dal Molise, che mostra tuttavia un decremento del 9,2%. L'Abruzzo, con una riduzione del 2,1%, registra invece un tasso di copertura più basso, pari al 25,4%. Si osserva infine una variazione positiva del 3,5% in Basilicata, con un rapporto tra apprendisti in formazione e apprendisti occupati pari al 9,7%. Il tasso di copertura rimane molto basso in Campania (1,2%). Nelle altre regioni meridionali non risultano apprendisti in formazione nel 2015.

Figura 8– Tasso di copertura delle attività di formazione pubblica nelle ripartizioni geografiche – valori %, anni 2014-2015



Fonte: elaborazione Inapp su dati delle regioni e Province Autonome.

Non tutti gli apprendisti concludono il percorso formativo al quale sono iscritti. Alcuni, infatti, ne frequentano solo una parte, interrompendo il percorso anticipatamente. Nel 2015, i giovani che hanno completato l'impegno formativo³⁶, rispetto al totale degli apprendisti iscritti (tasso di completamento), sono stati l'88,4%, con un aumento complessivo pari a 8,6 punti percentuali rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 35).

Tabella 35 - Apprendisti con contratto professionalizzante che hanno terminato il percorso formativo e relativo tasso di completamento, per regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e %, anni 2014 e 2015

Regioni	2014		2015	
	Apprendisti che hanno terminato	% Apprendisti che hanno terminato/Apprendisti iscritti	Apprendisti che hanno terminato	% Apprendisti che hanno terminato/Apprendisti iscritti
Piemonte	13.375	58,8	11.768	66,5
Valle d'Aosta	-	-	0	-
Lombardia	25.036	92,7	20.368	101,2
P.A. Bolzano	372	100,0	448	100,0
P.A.. Trento	3.162	81,9	2.619	84,1
Veneto	22.681	98,3	24.657	122,0
Friuli Venezia Giulia	4.193	60,7	3.106	77,3
Liguria	5.170	92,6	4.800	86,9
Emilia Romagna	24.074	78,0	27.582	83,9
Toscana	4.193	66,7	7.066	69,3
Umbria	470	100,0	137	100,0
Marche	2.261	58,0	3.599	69,3
Lazio	7.140	72,6	5.356	88,9
Abruzzo	1.121	60,4	1.400	93,1
Molise	287	74,7	255	93,1
Campania	147	100,0	200	100,0
Puglia	270	91,2	0	-
Basilicata	128	99,2	172	100,0
Calabria	-	-	0	-
Sicilia	1.786	109,0	np	
Sardegna	1.129	84,4	810	50,9
Italia	116.995	79,8	114.343	88,4
Nord	98.063	81,4	95.348	91,7
<i>Nord-Ovest</i>	<i>43.581</i>	<i>78,8</i>	<i>36.936</i>	<i>85,2</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>54.482</i>	<i>83,7</i>	<i>58.412</i>	<i>96,3</i>
Centro	14.064	68,6	16.158	75,0
Sud e Isole	4.868	84,1	2.837	75,8

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

Questo risultato positivo è frutto certamente di una progressiva crescita di capacità attuativa presso le singole Amministrazioni regionali/provinciali, ma soprattutto si deve alla specializzazione dell'offerta pubblica su una tipologia di intervento – quello volto allo sviluppo di competenze di base e trasversali – che presenta maggiori possibilità di standardizzazione oltre che una durata media più contenuta.

³⁶ Si ricorda che l'attività formativa si considera conclusa qualora l'apprendista abbia frequentato almeno l'80% del percorso formativo.

L'incremento percentuale più significativo riguarda il Nord-Est (+12,6%), mentre il Nord-Ovest e il Centro registrano ex equo una variazione positiva pari a 6,4 punti. Nel Mezzogiorno si osserva invece una riduzione pari a 8,3 punti percentuali. In conseguenza di tali variazioni, il Mezzogiorno cede il primato di area con il più alto rapporto tra iscritti e formati, detenuto nel 2014, al Nord-Est (96,3% di formati) e, superato anche dal Nord-Ovest (85,2%), diventa la terza area territoriale per numero di apprendisti che portano al termine il percorso formativo (75,8%), ex equo con il Centro (75,0%). Si osserva che alcune realtà territoriali hanno raggiunto alti tassi di completamento, nonostante la presenza di un numero elevato di apprendisti iscritti, mentre altre, con un numero più contenuto di apprendisti in formazione, non sono riuscite a ottenere lo stesso risultato.

La tabella successiva riporta il dato sulle ore di formazione complessivamente erogate per apprendista dal sistema pubblico (cfr. tab. 36). Disporre dell'informazione sul numero medio di ore di formazione frequentate da ogni allievo consentirebbe di specificare gli effettivi volumi di offerta formativa pubblica erogata. Tuttavia, non tutte le amministrazioni regionali/provinciali gestiscono questa informazione, limitandosi, piuttosto, a raccogliere il dato sul volume totale di ore erogate per corso. A causa della disomogeneità delle informazioni rese disponibili dalle banche dati regionali/provinciali, a fronte di un valore medio nazionale pari a 38 ore di formazione erogate per allievo nel 2015, si rileva un *range* di variabilità fra i territori molto ampio. Se si raffronta tale valore con le disposizioni del TUA, che prevedono un obbligo di frequenza di 40 ore in media l'anno, si può concludere che gli apprendisti adempiano in modo adeguato all'obbligo formativo. Questa ipotesi è avvalorata dalla netta riduzione nel 2015 del numero di apprendisti assunti in base alla normativa antecedente il TUA, che prevedeva un obbligo formativo pari a 120 ore annue.

Tabella 36 - Offerta formativa pubblica: ore di formazione erogate dalle Regioni e Province Autonome e numero di ore erogate per apprendista– valori assoluti, anno 2015

Regioni	Iscritti	Totale ore	Ore/ iscritti
Piemonte	17.707	1.458.732	82
Valle d'Aosta	0	-	-
Lombardia	20.133	865.524	43
Prov. Bolzano	448	26.230	59
Prov. Trento	3.115	5.676	2
Veneto	20.217	110.500	5
Friuli Venezia Giulia	4.018	164.589	41
Liguria	5.521	192.000	35
Emilia Romagna	32.865	914.628	28
Toscana	10.192	346.156	34
Umbria	137	1.663	12
Marche	5.195	302.018	58
Lazio	6.026	178.208	30
Abruzzo	1.504	56.000	37
Molise	274	10.995	40
Campania	200	24.000	120
Puglia	0	-	-
Basilicata	172	4.838	28
Calabria	0	-	-
Sicilia	np		
Sardegna	1.592	191.040	120
Italia	129.316	4.852.797	38

Fonte: elaborazioni Inapp su dati regionali.

Accanto ad un sistema di offerta formativa dedicata agli apprendisti, in continuità con quanto stabilito dal D.lgs. 276/03, le Regioni e le Province autonome predispongono interventi formativi rivolti ai tutor aziendali. Con l'entrata in vigore del Testo Unico, che ha abrogato il DM 28/02/2000 e con esso l'obbligo di formazione di queste figure, la partecipazione a tali percorsi avviene su base volontaria. In conseguenza di tale modifica legislativa, il numero di tutor aziendali che sceglie di partecipare a interventi a carattere formativo risulta in costante diminuzione: nel 2015 tale numero si è ridotto di oltre la metà (-58%) rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 37).

Tabella 37 - Partecipanti agli interventi di formazione rivolti ai tutor aziendali per regione - valori assoluti e variazioni %, anni 2014 e 2015

Regioni	2014	2015	Var. % 2015/2014
Piemonte	1.543	869	-43,7
Lombardia	-	357	-
P.a. Bolzano	268	225	-16,0
Toscana	842	0	-100,0
Umbria	231	0	-100,0
Marche	890	109	-87,8
Lazio	110	33	-70,0
Molise	72	34	-52,8
Basilicata	-	14	-
Sardegna	1.262	553	-56,2
Italia	5.218	2.194	-58,0

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

Si osserva che otto Amministrazioni regionali/provinciali hanno inserito in percorsi formativi tutor aziendali, di cui sei (Piemonte, PA Bolzano, Marche, Lazio, Molise e Sardegna) hanno predisposto tali attività anche nel 2014. Tutte le regioni del Centro Italia hanno attivato la formazione per i tutor aziendali, sebbene mostrino variazioni negative che toccano il 100% in Toscana e in Umbria, l'87,8% nella regione Marche e il 70% nel Lazio. Seguono la Sardegna (-56,2), che comunque rappresenta il 25,2% del totale, il Molise (-52,8%) e il Piemonte (-43,7), dove nonostante la contrazione si osserva l'incidenza percentuale più elevata in Italia, pari al 39,6%. Molto più contenuto è il decremento nella P.a. di Bolzano (-16%). La Lombardia, in controtendenza con tale trend negativo generale, nel 2015 ha inserito in percorsi formativi 357 tutor, che rappresentano il 16,3% del totale. In questa regione, così come in Basilicata, nel 2014 non sono stati rilevati tutor partecipanti ad interventi di formazione.

3.1.2 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

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

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, il D.lgs. n. 81 del 2015 introduce poche novità, confermando sostanzialmente le previsioni contenute nell'abrogato Testo Unico.

La riforma conferma la regolamentazione degli aspetti formativi dell'apprendistato professionalizzante prevista dal D.lgs. n. 167/2011 e modificata dalla Legge n. 78/2014. Per quanto riguarda l'offerta formativa pubblica, l'art. 44, comma 3, stabilisce che "la formazione di tipo professionalizzante svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro è integrata dall'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".

L'art. 44, in conformità con la Legge n. 78/2014, ha assegnato alle Regioni il compito di comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili³⁷.

L'esame dei provvedimenti emanati dalle Regioni e P.a. per il recepimento delle nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 non evidenzia novità di rilievo in merito alla disciplina dell'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali rispetto al quadro normativo previgente.

Tra la fine del 2015 e il 31 dicembre 2016, quattordici Regioni/P.a. (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. Bolzano, P.A. Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata) hanno recepito le disposizioni normative introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 con riferimento all'apprendistato professionalizzante. Di queste, sette Regioni (Piemonte, P.a. di Trento, P.a. di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Abruzzo, Campania, Basilicata) si sono adeguate alla nuova normativa nazionale nel corso del 2016. Al 31/12/2016 erano sette le Regioni (Liguria, Lazio, Marche, Calabria, Puglia, Sardegna, Sicilia) che non avevano ancora emanato atti d'indirizzo.

Nello stesso periodo, la maggioranza delle Regioni/P.a. ha emanato atti per rendere disponibile³⁸ un'offerta formativa pubblica fruibile dai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. L'offerta di percorsi formativi è stata ampliata e rifinanziata anche attraverso

³⁷Il Ministero del Lavoro, con Circolare n. 18/2014, ha affermato che la scelta di individuare il termine di 45 giorni produce effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali in quanto la mancata comunicazione nei termini previsti non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi.

³⁸Per offerta formativa disponibile si intende un'offerta formativa approvata e finanziata dall'amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista (Cfr. Linee guida per l'apprendistato professionalizzante approvate il 20/02/2014 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano).

interventi sui Cataloghi regionali. Al 31/12/2016 soltanto in due regioni (Puglia e Calabria) non era attiva un'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante.

L'organizzazione dell'offerta di formazione pubblica

Per quanto riguarda l'evoluzione dell'offerta formativa per l'acquisizione di competenze di base e trasversali nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, sono stati presi in considerazione alcuni elementi per la comparazione tra i provvedimenti emanati, tra la fine del 2015 e il 2016, dalle Amministrazioni regionali/provinciali che hanno recepito le nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 81/2015. In particolare, si è focalizzata l'attenzione sui seguenti aspetti: durata, contenuti e modalità di realizzazione dell'offerta formativa, modalità di finanziamento dell'offerta formativa, possibilità di erogare la formazione all'interno dell'azienda.

Con riferimento alla durata dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, si evidenzia che in quasi tutte le Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise, Basilicata) che hanno recepito il D.lgs. n. 81/2015, il monte ore formativo è stato articolato sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione: 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o del solo titolo di scuola secondaria di I grado; 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o di diploma di istruzione e formazione professionale; 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente. Nella maggioranza delle Regioni prese in esame la durata del percorso formativo può essere ridotta in caso di eventuale acquisizione di un titolo di studio nel corso del contratto di apprendistato o per crediti formativi acquisiti mediante la partecipazione, in precedenti rapporti di apprendistato, ad uno più moduli formativi. In tali casi la riduzione oraria coincide con la durata dei moduli già completati. Ad esempio nella Regione Piemonte³⁹ per gli apprendisti che hanno già completato l'intero percorso formativo previsto, l'obbligazione formativa è da ritenersi assolta. Il datore di lavoro, quindi, non è tenuto ad iscrivere l'apprendista all'offerta formativa pubblica. Invece, per gli apprendisti che hanno già completato una parte del percorso previsto, l'obbligazione formativa è ridotta nella misura della durata dei moduli completati.

Per quanto riguarda le modalità di realizzazione dell'offerta formativa, in tutte le Regioni che hanno adeguato la disciplina regionale a quella definita dal D.lgs. 81/2015 l'offerta è affidata a strutture formative accreditate, individuate a seguito di procedure ad evidenza pubblica, che organizzano la formazione per lo più attraverso cataloghi di moduli formativi. I cataloghi regionali o provinciali consentono di scegliere l'offerta formativa da erogare all'apprendista, in funzione dell'area professionale e della qualifica da conseguire.

Con riferimento alle modalità di finanziamento dell'offerta formativa pubblica, si rileva che la maggior parte delle Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, P.A. di Trento, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise) utilizza il sistema dei voucher formativi assegnati all'apprendista per rimborsare i costi per l'erogazione dei moduli formativi di 40 ore. Generalmente, per ottenere

³⁹ Cfr. D.D. n. 806 del 15/11/2016-Avviso pubblico per l'individuazione e la gestione dell'offerta formativa pubblica.

l'erogazione del voucher, l'apprendista deve frequentare almeno l'80% delle ore previste nel percorso formativo. I criteri adottati dalle Amministrazioni per calcolare il valore del voucher presentano notevoli differenze e il valore del voucher può essere differenziato in funzione, oltre che del monte ore previsto, anche delle modalità di erogazione dell'offerta. Ad esempio, la P.a. di Trento, con D.G.P. n. 30 del 31/05/2016⁴⁰, prevede l'assegnazione agli apprendisti, assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, di un assegno formativo (voucher), pari a 512 euro per ogni annualità. L'assegno è erogato direttamente all'Ente formativo accreditato, che finanzia la quota individuale di partecipazione all'attività formativa presente nel catalogo provinciale. In Emilia Romagna⁴¹ il voucher riconosciuto all'apprendista è pari a 500 euro per ogni annualità. Nel caso di contratto stagionale, il voucher è differenziato per fasce orarie di partecipazione alla formazione, partendo da 150 euro per 12 ore di formazione fino ad arrivare a 500 euro per 40 ore di formazione. In Toscana⁴², invece, ad ogni apprendista che usufruisce dell'offerta formativa pubblica viene riconosciuto un voucher, il cui importo, calcolato in base al numero di ore e alla tipologia di formazione (frontale o FAD) di cui si compone il percorso formativo, varia da un minimo di 293,80 per 20 ore di formazione frontale, 6,66 ore di FAD e 2 ore di orientamento ad un massimo di 1.425 euro per 108 ore di formazione frontale, 4 ore di FAD e 2 ore di orientamento.

Alcune Regioni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Abruzzo, Molise) utilizzano per il rimborso dei costi delle attività formative, erogate dalle strutture formative accreditate, il sistema dei costi standard (UCS). Nello specifico la Regione Piemonte, con DD n. 806 del 15/12/2016, prevede per il rimborso dei costi dell'attività formativa, svolta presso il soggetto attuatore, l'Unità di Costo Standard pari a 9,90 euro ad ora per ciascun apprendista. Inoltre, prevede un rimborso per il coordinatore formativo, pari a 35 euro ad ora per ogni apprendista. In Abruzzo e in Molise⁴³ il parametro di riferimento del costo dell'attività formativa è fissato in 13 euro ad ora per ogni apprendista. In Molise questo costo orario si riduce del 20% nel caso in cui la formazione sia realizzata internamente all'impresa. In Friuli Venezia Giulia⁴⁴ le operazioni di carattere formativo sono gestite attraverso l'applicazione dell'Unità di costi standard (UCS) pari a 10 euro ad ora per ogni apprendista. In Toscana l'importo del voucher è pari a 12,90 euro per ogni ora di lezione frontale e ad euro 1,50 per ogni ora di lezione svolta in FAD.

Quasi tutte le Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.A. di Bolzano, P.A. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Abruzzo, Molise, Basilicata) hanno individuato come contenuto della formazione di base e trasversale una selezione tra le nove competenze previste nelle

⁴⁰ Cfr. D.G.R. n. 30 del 31/05/2016- Approvazione del nuovo modello sperimentale per l'erogazione dell'offerta formativa rivolta ai giovani assunti in apprendistato professionalizzante.

⁴¹ Cfr. D.G.R. n. 1199 del 25/07/2016-Approvazione della disciplina dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e approvazione dell'invito per la validazione del catalogo dell'offerta.

⁴² Cfr. D.D. n. 4561 del 21/06/2016- Avviso pubblico per la presentazione ed il finanziamento di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante.

⁴³ Cfr. D.G.R. n. 37 del 14/12/2016- Direttiva regionale per le attività formative apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2016- Annualità 2017.

⁴⁴ Cfr. D.G.R. n. 242 del 19/02/2016- Linee guida per la programmazione della formazione di base e trasversale in Friuli Venezia Giulia concernente il contratto di apprendistato professionalizzante - Adeguamento alle modifiche introdotte dal D.lgs. 81/2015.

Linee guida⁴⁵ per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014. I moduli formativi hanno una durata di 40 ore e sono articolati in Unità formative definite sulla base delle competenze da acquisire. Nello specifico, la Regione Lombardia, con DGR n. 4676 del 23/12/2015⁴⁶, prevede che la formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali abbia come oggetto una selezione di moduli formativi dedicati ai contenuti delle sezioni "Competenze di base" e "Competenze trasversali" del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP), con particolare riferimento al set di competenze definite nelle Linee Guida. Inoltre, stabilisce che, in sede di definizione del percorso formativo dell'apprendista, i contenuti dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali siano declinati in considerazione del profilo formativo contrattuale, del livello di scolarità dell'apprendista e delle competenze di base e trasversali acquisite nei percorsi di istruzione e formazione professionale certificati. In Emilia Romagna⁴⁷ i percorsi formativi rivolti agli apprendisti assunti con apprendistato professionalizzante prevedono, nel triennio, sia attività di formazione trasversale sia interventi formativi di area professionale per una quota pari ad almeno il 50%.

La formazione trasversale può essere erogata anche in modalità FAD. Si segnala che la Valle D'Aosta, la Lombardia e la Toscana già prevedono questa possibilità. In Toscana⁴⁸ è stato creato un sistema di *web-learning* regionale denominato TRIO, contenente dei moduli formativi a distanza a cui è possibile accedere attraverso i Poli di Teleformazione TRIO presenti sul territorio. I percorsi formativi devono essere progettati in modalità "*blended*" con formazione in aula e formazione a distanza attraverso l'utilizzo del sistema TRIO. La formazione esterna si svolge in modalità FAD con il sistema TRIO per una percentuale variabile in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista, e per la residua percentuale tramite formazione frontale erogata dalle strutture formative accreditate.

La formazione di base e trasversale può essere erogata anche all'interno dell'impresa, ma non è finanziata con risorse pubbliche. Va evidenziato che la maggior parte delle Regioni (Piemonte, Valle D'Aosta, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Toscana, Abruzzo, Molise) prevede questa possibilità soltanto per le aziende in possesso dei seguenti standard minimi: disponibilità di luoghi idonei alla formazione distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi; disponibilità di risorse umane con adeguate capacità e competenze, comprovate dal possesso di idonei titoli di studio ed esperienza professionale. In Piemonte⁴⁹ si specifica che l'impresa che intende erogare autonomamente la formazione di base e trasversale deve dichiarare⁵⁰ di essere in possesso dei seguenti standard minimi necessari per esercitare la funzione di soggetto formativo (*capacità formativa*):

⁴⁵Le 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.

⁴⁶ Cfr. D.G.R. n. 4676 del 23/12/2015- Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato.

⁴⁷Cfr. D.G.R. n. 1199 del 25/07/2016- Approvazione della disciplina dell'offerta formativa per l'apprendistato professionalizzante e approvazione dell'invito per la validazione del catalogo dell'offerta.

⁴⁸ Cfr. D.D. n.4561 del 21/06/2016- Avviso pubblico per la presentazione ed il finanziamento di progetti per la costituzione del catalogo regionale dell'offerta formativa pubblica nell'apprendistato professionalizzante.

⁴⁹Cfr. D.G.R. n. 26-2946 del 22/02/2016-Recepimento Intesa e approvazione del documento relativo alla disciplina degli standard formativi e ai criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di cui al D.lgs. n. 81/2015.

⁵⁰La dichiarazione della capacità formativa deve essere effettuata mediante l'applicativo informatico "Gestione apprendistato" disponibile sul web.

1. risorse umane che abbiano almeno due anni di esperienza in attività di docenza a carattere non occasionale (svolta in percorsi scolastici, accademici, nel sistema di formazione professionale o in percorsi formativi realizzati all'interno dell'impresa) coerente con le competenze di base e trasversale, oppure in possesso di un titolo di studio secondario o idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze di base e trasversali.
2. luoghi idonei alla formazione distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi e conformi alla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza.

In Abruzzo, secondo quanto previsto dalle Linee Guida per la programmazione dell'offerta formativa di base e trasversale, approvate con DGR n. 867 del 20/12/2016, la formazione interna realizzata dall'impresa deve avvenire nel rispetto dei criteri di intenzionalità⁵¹, programmazione⁵², controllo⁵³, tracciabilità⁵⁴ e assistenza.⁵⁵ Inoltre, il datore di lavoro può organizzarsi con altri datori di lavoro, avvalendosi di soggetti terzi operanti nel settore della formazione. Alcune Regioni prevedono che la formazione sulle competenze di base e trasversali possa essere svolta all'interno dell'azienda solo nel caso in cui si tratti di un'azienda multilocalizzata (Veneto e Friuli Venezia Giulia). Nello specifico, la Regione Veneto prevede la possibilità per le imprese⁵⁶ che hanno sedi in più regioni e che possono accentrare le comunicazioni obbligatorie dove è ubicata la sede legale, di erogare i percorsi formativi per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali all'interno dell'azienda⁵⁷. In Friuli Venezia Giulia⁵⁸ i percorsi formativi rivolti ad apprendisti assunti presso sedi operative situate al di fuori del territorio regionale possono essere svolti all'interno delle sedi medesime.

3.2 L'apprendistato di primo livello

In questo paragrafo sono esaminati i dati sulla partecipazione degli apprendisti di primo livello alle attività formative nel triennio 2014-2016. E' inoltre descritta l'attività svolta dalle Regioni e P.a. per adeguare la disciplina regionale alle novità introdotte dalla normativa nazionale, mediante la definizione della regolamentazione di dettaglio dell'apprendistato di primo livello e l'attivazione dell'offerta formativa.

⁵¹L'attività deve essere organizzata in modo che ne risultino chiari gli scopi e la destinazione finalistica. In altre parole l'impresa deve organizzare percorsi chiaramente dedicati alla formazione.

⁵²L'offerta formativa diretta deve risultare da una specifica programmazione.

⁵³L'offerta formativa diretta deve essere monitorabile e verificabile nella sua esecuzione da parte di competenti Servizi regionali e delle Direzioni Territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

⁵⁴L'attività formativa diretta ed effettuata deve risultare nel "Fascicolo elettronico del lavoratore".

⁵⁵L'impresa deve, anche in modalità diretta, prevedere, istituire e ricoprire la figura professionale del tutor aziendale.

⁵⁶I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono adottare per l'offerta formativa pubblica la disciplina della regione dove è ubicata la sede legale.

⁵⁷Cfr. D.G.R. n. 2025 del 23/12/2015- Avviso per la realizzazione di attività di formazione per gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi del D.lgs. n. 81 del 15/06/2015.

⁵⁸Cfr. D.G.R. n. 242 del 19/02/2016- Linee guida per la programmazione della formazione di base e trasversale in Friuli Venezia Giulia concernente il contratto di apprendistato professionalizzante.

3.2.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione

I dati sulla partecipazione degli apprendisti assunti con contratto di I livello alle attività formative dedicate fanno riferimento a un arco temporale che va dal 2014 al 2016, periodo nel quale una nuova normativa nazionale è intervenuta a modificare la disciplina dell'apprendistato. Il d.lgs. 81/2015 - entrato in vigore nel mese di giugno e divenuto operativo nel mese di dicembre dello stesso anno, con la pubblicazione del Decreto Interministeriale sugli "standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato" - ha richiesto l'adeguamento delle regolamentazioni regionali.

Questo processo di adattamento, che ha rallentato la predisposizione dell'offerta formativa, potrebbe contribuire a spiegare la riduzione, registrata nel 2015, del livello di partecipazione degli apprendisti alle attività di formazione (cfr. figura 9). Difatti, dopo l'incremento del 23,2% registrato nel 2014⁵⁹, il numero degli apprendisti inseriti nelle attività di formazione scende nel 2015 a 4.040 unità, con una contrazione dello 0,7%. Il decremento riguarda circa la metà delle Amministrazioni che hanno effettivamente avviato le attività formative. In Piemonte la riduzione è pari al 20%. Veneto e Liguria dimezzano il numero di apprendisti in formazione; mentre la P.a. di Bolzano contiene il calo al 3,8%. All'opposto, valori positivi si registrano in Lombardia e in Liguria.

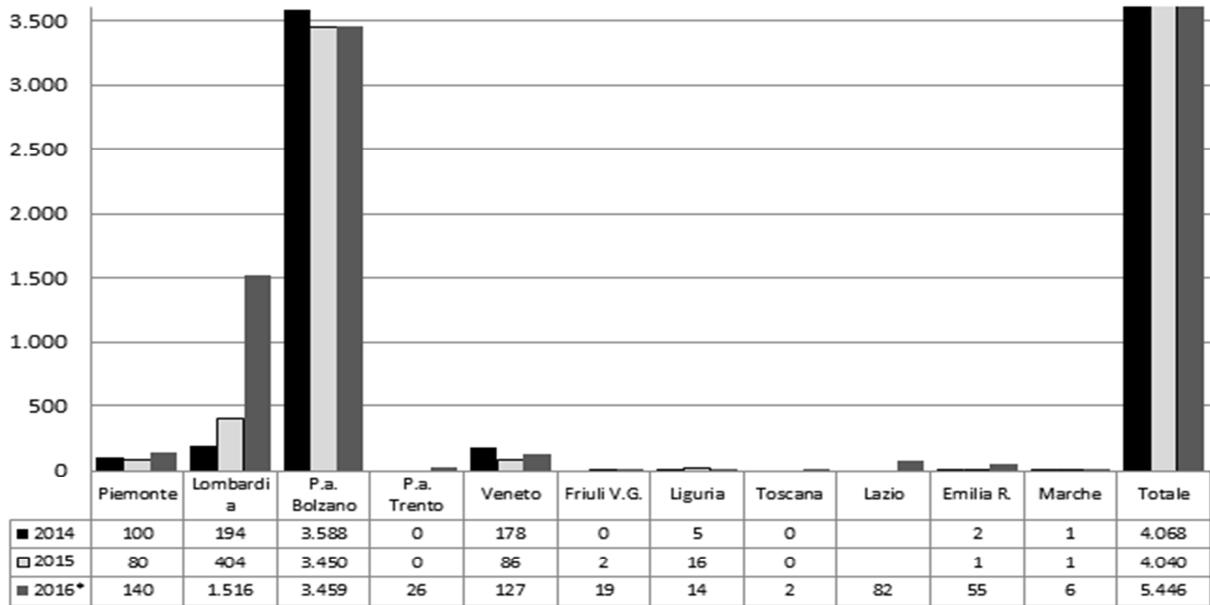
Nel 2016⁶⁰, il numero di apprendisti con contratto di apprendistato di primo livello - partecipanti alle attività formative dedicate - presenta, rispetto all'anno precedente, un incremento del 34,8%, portandosi a 5.446 unità. L'aumento è da attribuire prevalentemente all'avvio della sperimentazione del sistema duale, che ha coinvolto complessivamente 1.419 apprendisti (cfr. par. 3.2.4), ad eccezione delle Province di Trento e Bolzano che non partecipano al progetto sperimentale.

Nel considerare il positivo risultato del 2016, si deve tuttavia tenere presente che in questa annualità quasi la metà delle Regioni e, in particolare, quelle del Mezzogiorno non hanno avviato percorsi formativi per apprendisti di primo livello. Inoltre, il risultato, si riferisce ad un numero di apprendisti ancora molto contenuto, soprattutto se si considera che più del 91% di questi sono concentrati nella P.a. di Bolzano (63,5%) e in Lombardia (27,9%).

⁵⁹ Cfr. *Verso il sistema duale – XVI rapporto sull'apprendistato in Italia*, ISFOL, I libri del fondo sociale, luglio 2016, cap. 4, par. 4.2.1.

⁶⁰ I dati per il 2016 sono stati forniti dalle Regioni e Province Autonome.

Figura 9 – Assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. – anni 2014-2015-2016, v.a

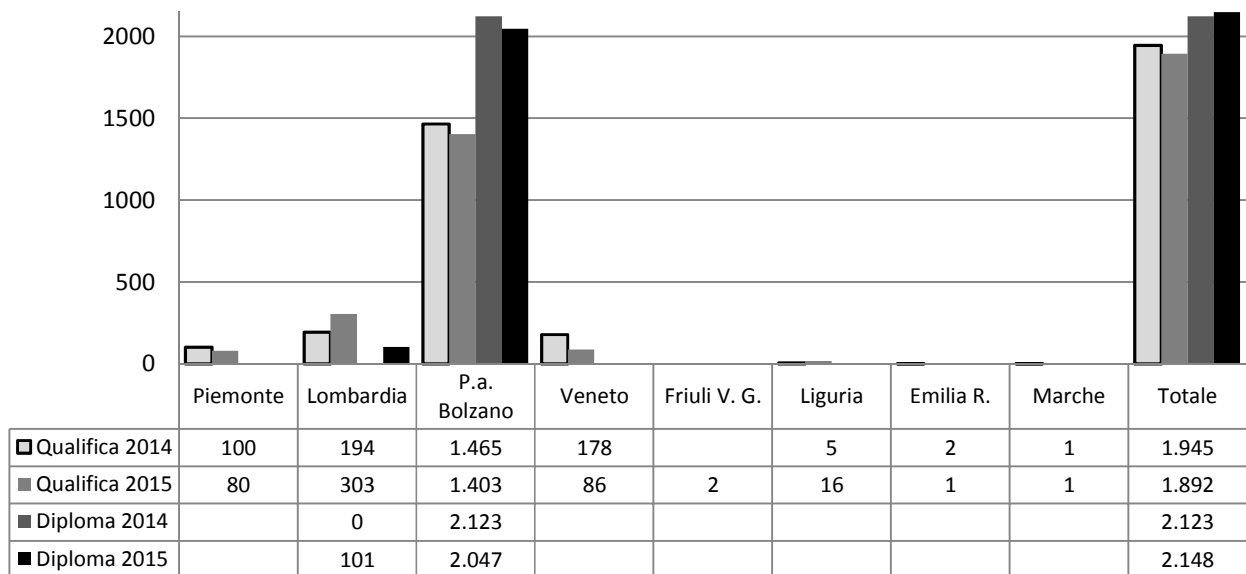


*Dati provvisori e al netto delle sperimentazioni ENI ed ENEL.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali.

Un'analisi di dettaglio sulla distribuzione degli apprendisti formandi per regione e tipologia di titolo in esito, è disponibile per le annualità 2014 e 2015 (cfr. figura 10).

Figura 10 – Assunti con contratto di apprendistato di primo livello, inseriti nelle attività di formazione programmate dalle Regioni e P.a. per titolo da conseguire – anno 2014-2015, v.a.



Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali.

Rispetto agli anni precedenti rimane pressoché invariata la distribuzione degli apprendisti in formazione tra le due tipologie di percorsi: il 46,8% dei giovani coinvolti, infatti, frequenta percorsi formativi che conducono all'acquisizione di una qualifica professionale, mentre il restante 53,2% è impegnato in percorsi per il conseguimento del diploma professionale; questi ultimi, tuttavia, sono prevalentemente concentrati nella provincia di Bolzano⁶¹ e nella regione Lombardia, che ha avviato tale tipologia di percorso nel 2015. La tabella seguente fornisce altre informazioni in merito alla distribuzione degli apprendisti per annualità di corso, con riferimento agli iscritti e a quanti hanno completato l'anno.

Tabella 38. – Distribuzione per annualità di formazione dei giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello – anno 2015, Valori assoluti

Regioni/P.a.	Qualifica professionale				Diploma professionale					Complessivo
	I anno	II anno	III anno	tot	I anno	II anno	III anno	IV anno	tot	
Piemonte	39	30	11	80	-	-	-	0	0	80
Lombardia	129	103	71	303	-	-	-	101	101	404
P.a. Bolzano*	572	460	371	1.403	610	556	495	386	2.047	3.450
P.a. Trento	<i>non disponibile</i>				<i>non disponibile</i>					-
Veneto	86	0	0	86	-	-	-	0	0	86
Friuli V.G.	0	0	2	2	-	-	-	0	0	2
Liguria	13	2	1	16	-	-	-	0	0	16
Emilia R.	0	1	0	1	-	-	-	0	0	1
Marche	1	0	0	1	-	-	-	0	0	1
Totale iscritti	840	596	456	1.892	610	556	495	487	2.148	4.040
Piemonte	29	19	2	50	-	-	-	0	0	50
Lombardia	49	24	62	135	-	-	-	0	0	124
P.a. Bolzano*	492	437	358	1.287	525	529	478	377	1.909	3.196
P.a. Trento	<i>non disponibile</i>				<i>non disponibile</i>					-
Veneto	86	0	0	86	-	-	-	0	0	1
Friuli V.G.	0	0	1	1	-	-	-	2	2	2
Liguria	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0
Emilia R.	0	0	0	0	-	-	-	0	0	1
Marche	1	0	0	1	-	-	-	0	0	50
Totale "terminati"	657	480	423	1.560	525	529	478	379	1.911	3.471

*Le attività formative nella P.a. di Bolzano attuate dalle Scuole Professionali seguono il calendario scolastico; il numero degli apprendisti iscritti e che hanno terminato il percorso si riferisce ai gruppi classe dell'anno scolastico.
Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali.

⁶¹La quasi totalità delle regolamentazioni territoriali stabilisce che il diploma professionale si possa conseguire al termine della frequenza - con esito positivo - di un anno aggiuntivo al percorso triennale di qualifica professionale. L'accesso al IV anno è quindi possibile soltanto se l'apprendista ha già acquisito la qualifica attraverso un percorso in apprendistato o, se previsto dalla disciplina regionale, in un percorso ordinario di IeFP. Il sistema duale in apprendistato della P.a. di Bolzano, così come ridefinito dalla LP n. 12/2012 e dalla DGP n. 1993/2013, prevede invece una diversa durata del percorso formativo in funzione della qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato; pertanto vi sono professioni che richiedono un periodo formativo di durata triennale per il conseguimento della qualifica e altre che prevedono la frequenza di un corso di durata quadriennale per l'acquisizione del diploma.

Il numero degli iscritti alla I annualità dei percorsi per l'acquisizione del diploma rappresenta quasi la metà del totale degli iscritti (840 unità – 47,8%), la parte restante si distribuisce quasi equamente tra le successive annualità, 596 unità (31,5%) nel secondo anno, 456 (24,1%) nel terzo.

Il tasso di completamento annuo, calcolato rapportando il numero di apprendisti che ha concluso l'annualità formativa sul numero degli iscritti nello stesso anno, è pari, nei territori considerati, all'85,9%. I valori più elevati si registrano nelle regioni Veneto e Marche, dove tutti gli apprendisti iscritti alle attività formative hanno completato il percorso e nella P.a. di Bolzano, dove i valori – costanti con quelli registrati nell'anno 2014 - si attestano all'86% per il primo e intorno al 95% per il II e III anno; i medesimi valori si evidenziano anche per i percorsi che conducono al diploma professionale.

I dati forniti dalle Regioni e dalle P.a. per il 2015, inoltre, consentono di misurare il tasso di successo formativo, inteso come rapporto tra gli apprendisti che hanno conseguito il titolo di studio e quelli che hanno terminato il percorso formativo al III anno per la qualifica, o al IV anno per il diploma (cfr. tab. 39). I dati disponibili, tuttavia, fanno riferimento solo ad alcuni territori che, avendo avviato la prima sperimentazione dell'apprendistato per la qualifica professionale nel corso del 2012, hanno concluso le attività nell'anno in esame. E' interessante notare che la gran parte dei giovani⁶² che frequenta l'intero programma ottiene il titolo di qualifica professionale, mentre solo un apprendista su quattro non consegue il diploma; questi ultimi sono prevalentemente concentrati nella P.a. di Bolzano e, in misura minore, nel Friuli Venezia Giulia.

Tabella 39 – Distribuzione degli apprendisti qualificati e diplomati – anno 2015, Valori assoluti e %

Regioni/P.a.	Qualifica professionale			Diploma professionale		
	III anno	Qualificati	Successo formativo -%	IV anno	Diplomati	Successo formativo - %
Piemonte	2	1	50,0	0	0	-
Lombardia	62	62	100,0	0	0	-
P.a. Bolzano	405	423	104,4	424	346	91,6
Veneto	0	0	-	0	0	-
Friuli V.G.	1	1	100,0	0	0	-
Liguria	0	0	-	2	2	100,0
Emilia R.	0	0	-	0	0	-
Marche	0	0	-	0	0	0
Totale	470	487	103,6	426	348	81,7

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali.

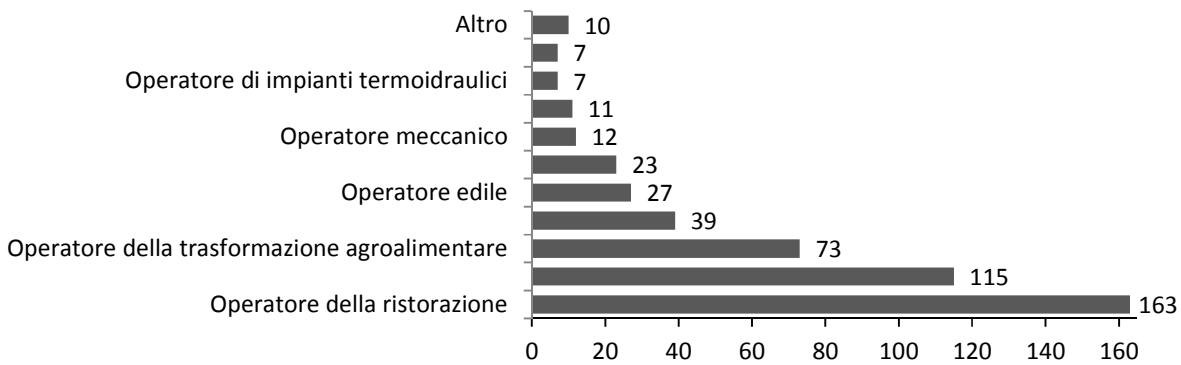
L'ultimo elemento di analisi sull'apprendistato di I livello attiene alla distribuzione degli apprendisti tra le diverse figure professionali di riferimento contemplate dalla normativa nazionale (cfr. figura 11).

I titoli conseguibili in esito ai percorsi formativi previsti nell'apprendistato di I livello fanno riferimento a 22 figure di "operatore" per la qualifica professionale ed a 21 figure di "tecnico" per il diploma professionale; tuttavia sembra che i percorsi prescelti dai giovani apprendisti si concentrino solo su alcune figure. Per la qualifica professionale oltre il 50% degli apprendisti è impiegato nel

⁶²Nella P.a. di Bolzano il numero degli apprendisti che ha conseguito la qualifica è superiore al numero di coloro che hanno terminato l'ultimo anno del percorso; tale risultato trova giustificazione nel fatto che gli apprendisti che non superano l'esame finale al termine del proprio percorso, possono ripeterlo nell'annualità successiva.

settore del commercio, il 33% per diventare operatore della ristorazione ed il 23,6% per essere occupato nei servizi di vendita; mentre l'industria agroalimentare accoglie il 15% dei giovani che intendono operare nella trasformazione dei prodotti (cfr. figura 11).

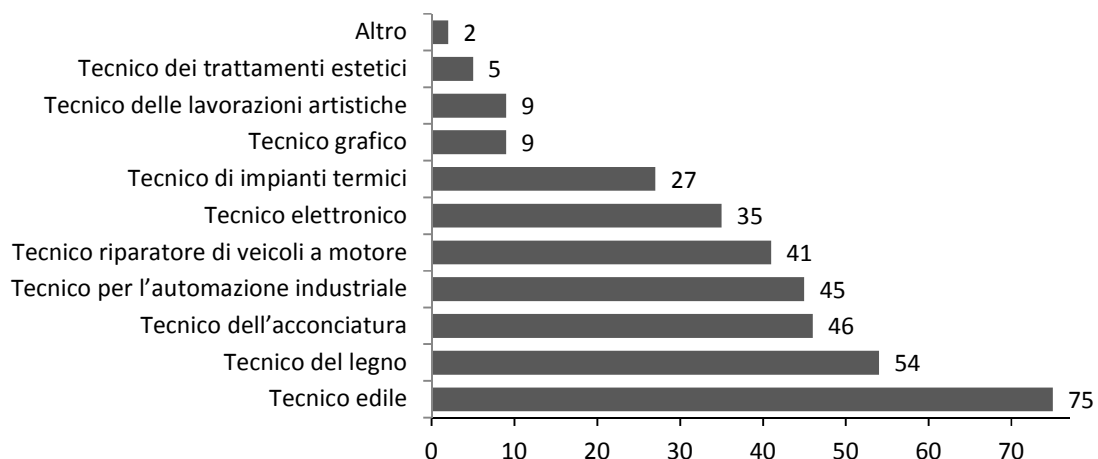
Figura 11 – Distribuzione per figura professionale di riferimento per la qualifica di “operatore” dei giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello – anno 2015, Valori assoluti



Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali.

Più diversificata risulta la distribuzione per le figure di riferimento del diploma professionale (cfr. figura 12), che vede il settore edile impiegare il 37% degli apprendisti assunti con contratto di I livello, distribuiti tra le figure del “tecnico edile” – 21,6%, e del “Tecnico del legno” - 15,5%; il 24,7% nel settore della meccanica, di cui il 12,9% come tecnico per l'automazione industriale e l'11,8% come riparatore di veicoli a motore; ed il 13,2% nel settore del commercio come acconciatore. Per i restanti profili di qualifica e di diploma i valori si attestano al di sotto del 10%.

Figura 12– Distribuzione per figura professionale di riferimento per il diploma di “tecnico” degli apprendisti assunti ex art. 3 d.lgs. 167/2011 – anno 2015, Valori assoluti



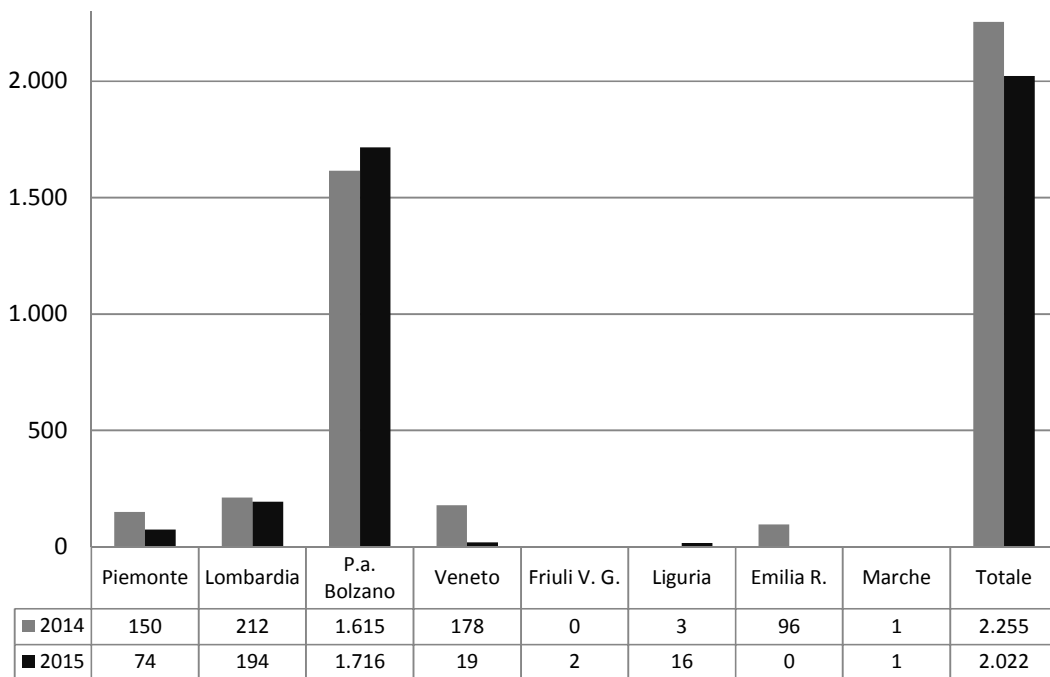
Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali.

3.2.2 Gli apprendisti minori

L'apprendistato di primo livello rappresenta l'unica forma contrattuale che consente ai giovani minorenni di entrare nel mondo del lavoro e acquisire al contempo un titolo di studio. Si fa prevalentemente riferimento agli "under 18" fuoriusciti dai canali del sistema educativo senza assolvere al diritto dovere di istruzione e formazione.

L'occupazione dei minori con contratto di apprendistato continua a decrescere nel 2015, sebbene in misura minore rispetto all'anno precedente. (cfr. par. 1.3), pur aumentando leggermente il loro peso rispetto al totale generale degli apprendisti assunti, che passa dell'1,5% del 2014 all'1,7% del 2015. I negativi andamenti occupazionali incidono inevitabilmente sui livelli di partecipazione alle attività formative. Gli apprendisti minori iscritti ai percorsi formativi nel 2015 sono 2.022, il -10,3% in meno rispetto all'anno precedente (cfr. figura 13). La quasi totalità (84,9%) degli "under 18" in formazione è inserita nel sistema duale della P.a. di Bolzano, la Lombardia accoglie il 9,6% dei minori in formazione, seguita dal Piemonte con il 3,7%.

Figura 13 – Apprendisti minori in formazione per regione – anni 2014-2015, Val. assoluti



Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali /provinciali

Nel confrontare le due annualità si deve tenere presente la differente composizione degli apprendisti in formazione. I dati del 2015, infatti, fanno esclusivamente riferimento ad apprendisti minori assunti ex art. 3 d.lgs. 167/2011, mentre quelli del 2014 comprendono anche l'ultima coorte di "under 18" frequentanti attività corsuali che afferiscono a fonti legislative precedenti l'entrata in vigore del Testo Unico sull'apprendistato.

Nell'annualità 2015 si registra un incremento delle iscrizioni alla prima annualità dei percorsi triennali di qualifica professionale (cfr. tab. 40) nella P.a. di Bolzano (51,2%), in Lombardia (15,2%) e nella regione Liguria, che aumenta di oltre cinque volte il numero degli iscritti. Positivi anche i dati sulla partecipazione degli apprendisti minori alla II annualità per la regione Piemonte, dove l'incremento è pari al 12%, e per la P.a. di Bolzano, con il 25,2% di apprendisti in più rispetto all'anno precedente. In merito alla distribuzione degli apprendisti minori tra le diverse annualità dei percorsi, si evidenzia un'elevata partecipazione alle attività formative del primo anno per il conseguimento della qualifica professionale. I livelli più elevati si raggiungono in Liguria con l'81,3% e in Lombardia con il 66,4%.

Tabella 40– Distribuzione per annualità di formazione degli apprendisti minori in formazione ex art. 3 D.lgs. 167/2011 –2015, Valori assoluti

Regioni/P.a.	Apprendisti minori										Totale
	Qualifica professionale					Diploma professionale					
	I anno	II anno	III anno	tot	I anno	II anno	III anno	IV anno	tot		
Piemonte	36	28	10	74	-	-	-	0	0	74	
Lombardia	91	24	22	137	-	-	-	57	57	194	
P.a. Bolzano*	446	258	93	797	476	311	124	8	919	1.716	
Veneto	19	0	0	19	-	-	-	0	0	19	
Friuli V.G.	0	0	2	2	-	-	-	0	0	2	
Liguria	13	2	1	16	-	-	-	0	0	16	
Emilia Romagna	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	
Marche	1	0	0	1	-	-	-	0	0	0	
Totale iscritti	606	312	128	1.046	476	311	124	65	976	2.022	
Piemonte	27	17	1	45	-	-	-	0	0	45	
Lombardia	34	15	17	66	-	-	-	0	0	56	
P.a. Bolzano*	384	245	90	719	410	296	120	8	834	1.553	
Veneto	19	0	0	19	-	-	-	0	0	19	
Friuli V.G.	0	0	1	1	-	-	-	0	0	1	
Liguria	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	
Emilia Romagna	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	
Marche	1	0	0	1	-	-	-	0	0	1	
Totale "terminati"	465	277	109	851	410	296	120	8	834	1.685	

* Le attività formative nella P.A. di Bolzano attuate dalle Scuole Professionali seguono il calendario scolastico; pertanto il numero degli apprendisti iscritti e che hanno terminato il percorso si riferisce ai gruppi classe dell'anno scolastico.

Fonte: elaborazione Inapp su dati regionali /provinciali.

La distribuzione degli apprendisti minori frequentanti, nella Provincia autonoma di Bolzano⁶³, le attività corsuali per l'acquisizione del diploma professionale riflette quella già descritta per i percorsi di qualifica; sono, invece, 57 gli apprendisti minori frequentanti il IV anno in Lombardia.

Il tasso di completamento generale, calcolato rapportando il numero degli apprendisti che hanno concluso l'annualità formativa nel 2015 sul numero degli iscritti nello stesso anno di corso, è pari all'83,3%, oltre sette punti percentuale in meno rispetto all'anno precedente. Significativi livelli di performance si registrano nella P.a. di Bolzano, dove oltre il 90% degli apprendisti iscritti al secondo e terzo anno termina il percorso formativo, sia per i percorsi che conducono alla qualifica, sia per quelli che conducono al diploma.

3.2.3 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

Il "corpus normativo" dell'apprendistato di I livello è costituito dalle disposizioni contenute nell'art. 43 del D.lgs.81/2015 e da quelle contemplate nel Decreto interministeriale sugli "standard formativi ed i criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato". Il D.I. è stato approvato, in sede di Conferenza unificata Stato/Regioni, il 12 ottobre 2015 e pubblicato nel mese di dicembre dello stesso anno. Inoltre, con il D.lgs. n. 185 del 2016 sono state inserite alcune norme integrative e correttive della disciplina sull'apprendistato.

Diverse e significative sono le novità introdotte dal combinato disposto dei due atti normativi. L'art. 43 del d.lgs. 81/2015 declina cinque tipologie di titoli del sistema d'istruzione e formazione professionale che sono conseguibili attraverso un percorso di formazione in apprendistato. Oltre alla qualifica e al diploma professionale del sistema di IeFP – già previsti nel Testo Unico dell'Apprendistato, sono contemplati il diploma d'istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, che nel precedente quadro normativo erano inseriti nell'apprendistato di alta formazione e ricerca. Un altro titolo conseguibile in esercizio di apprendistato fa riferimento all'anno integrativo per l'acquisizione del diploma del II ciclo. Questa tipologia di percorso, non contemplata dalla normativa precedente, è inserita tra i percorsi d'istruzione e formazione professionale⁶⁴ ed è finalizzata a far acquisire, previa frequenza di un corso annuale, un titolo d'istruzione secondaria superiore ai giovani che hanno acquisito il diploma professionale di tecnico nei percorsi di IeFP; la relativa regolamentazione è rimessa alle singole Amministrazioni regionali.

Il Testo Unico sulla disciplina dei contratti di lavoro e il D.I. del 12 ottobre 2015 organicamente disciplinano gli ulteriori aspetti attuativi ed operativi dell'apprendistato di I livello. Si prevede, infatti, una maggior formalizzazione dei contenuti e della durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, attraverso la sottoscrizione di un protocollo, di cui è stato elaborato il format. Sono individuati i

⁶³I dati per il 2016 sono stati forniti dalle Regioni e Province Autonome.

⁶⁴D.lgs. 226/2005 art. 15 e Capo III del 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».

soggetti che provvedono alla gestione dell'attività formativa esterna all'azienda - per i diversi percorsi previsti nell'apprendistato di I livello, ed i requisiti, in termini di capacità strutturali, tecniche e formative, necessari alle imprese per erogare la formazione interna. Viene stabilita la durata del contratto di apprendistato, nonché i limiti dell'articolazione della formazione interna ed esterna all'azienda per ogni tipologia di percorso. Si prevede la presenza del tutor formativo e del tutor aziendale e se ne stabiliscono le funzioni. Vengono, inoltre, fissati i criteri generali entro cui deve essere effettuata la valutazione e la certificazione delle competenze. Infine, sono introdotte delle agevolazioni di carattere economico, a favore del datore di lavoro, ovvero 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.

Infine, l'intervento correttivo della disciplina dell'apprendistato, effettuato con il D.lgs. n. 185 del 2016, ha previsto la possibilità di prorogare di 12 mesi i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale stipulati secondo la precedente normativa.

Le Regioni e le Province autonome operano all'interno della cornice normativa fissata a livello nazionale 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 avviso o bandi.

A distanza di quasi due anni dall'entrata in vigore del D.lgs. 81/2015, poco più della metà delle Amministrazioni ha emanato specifiche deliberazioni o ha modificato leggi precedenti al fine di accogliere le nuove disposizioni nazionali (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano).

L'analisi degli atti di recepimento approvati dalle Regioni al 31 dicembre 2016 evidenzia una certa omogeneità dei contenuti delle regolamentazioni territoriali dell'apprendistato di primo livello, probabilmente imputabile alla presenza di una puntuale ed organica disciplina a livello nazionale, di fatto precedentemente concordata dalle Amministrazioni in sede di Conferenza Stato/Regioni.

Le Regioni Piemonte, Toscana, Marche, Abruzzo, Basilicata, Sicilia e la Provincia autonoma di Trento hanno emanato atti volti al recepimento delle disposizioni del D.lgs. 81/2015, rinviando a successivi provvedimenti (Avvisi, Bandi e/o Linee di indirizzo) le specifiche modalità di attuazione. Talune Amministrazioni hanno sottoscritto degli Accordi con le rappresentanze sindacali e datoriali territoriali che disciplinano anche alcuni aspetti del rapporto di lavoro in apprendistato di primo livello, mentre altre hanno adottato singoli atti preparatori per definire in dettaglio alcuni dei percorsi previsti dall'art. 43 del d.lgs. 81/2015.

La Provincia autonoma di Trento ha sottoscritto un Accordo con le Parti sociali ai fini della piena attuazione e della promozione dell'apprendistato; in tale atto la parti, oltre a recepire quanto previsto nella normativa nazionale, hanno stabilito la retribuzione spettante all'apprendista, differenziandola in base all'annualità formativa ed alla tipologia di titolo in esito al percorso. L'Accordo sottoscritto dalla Regione Sicilia, con le Parti sociali, l'Ufficio scolastico regionale e le istituzioni formative, invece, ha inteso disciplinare diversi aspetti del rapporto di lavoro in apprendistato: contratto stagionale, periodo di prova, livelli di retribuzione - articolati per annualità formativa, e di inquadramento. Entrambi gli accordi hanno carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva.

La Regione Abruzzo ha approvato, nel mese di dicembre 2016, le “Linee Guida per la definizione degli standard formativi dei percorsi di apprendistato”, recependo il disposto del d.lgs. 81/2015. In sede di prima applicazione, l’Amministrazione, nell’ambito del già avviato intervento *Rilancio della IeFP e sistema duale*, intende promuovere - con apposito avviso - “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”. A tal fine si prevede l’erogazione di un bonus economico per consentire ai giovani già inseriti nei percorsi ordinari di IeFP, il proseguimento del percorso attraverso il contratto di apprendistato di primo livello.

La Regione Marche, successivamente all’adeguamento della propria normativa a quella nazionale, ha definito in dettaglio gli standard formativi dell’apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore con DGR n. 1045 del 19/09/2016.

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, (DD n. 346 del 6 giugno 2016). Il provvedimento emanato è stato destinato ai soggetti attuatori individuati per la precedente sperimentazione. Nel mese di gennaio 2017, inoltre, il Piemonte ha approvato le Linee di indirizzo per l’acquisizione del Diploma di istruzione secondaria superiore in esercizio di apprendistato.

Per quanto riguarda l’attivazione dell’offerta formativa per l’apprendistato di primo livello, alcune Regioni hanno scelto di dare attuazione all’art. 43 del D.lgs. 81/2015 solo nell’ambito della sperimentazione del sistema duale, altre hanno voluto garantire un’offerta formativa agli apprendisti anche al di fuori della sperimentazione.

Tra le Regioni che hanno optato per la prima soluzione, la Lombardia è stata la prima a recepire le nuove disposizioni del D.lgs. 81/2015 nel mese di dicembre 2015 e, nello stesso mese, ha adeguato l’offerta formativa al fine di garantire la continuità dell’attività formativa dedicata agli apprendisti assunti con un contratto di apprendistato. A seguito della sottoscrizione dell’Accordo con il Ministero del Lavoro, che la Regione ha recepito con DD n. 4700 del 29 dicembre 2016, l’attuazione e la gestione dell’offerta formativa dedicata ai giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello è diventata parte integrante della più ampia iniziativa relativa alla sperimentazione di “Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell’ambito dell’istruzione e della formazione professionale”.

Con DGR n. 1050 del 29 giugno 2016, il Veneto ha adeguato la propria normativa al nuovo quadro regolamentare e, nell’ambito della sperimentazione duale, ha avviato percorsi formativi per apprendisti con contratto di apprendistato di I livello.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha recepito le nuove disposizioni nazionali con DGR n. 598 del 8 aprile 2016, approvando le Linee Guida per la disciplina degli standard e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi, relativi all’art. 43 del D.lgs. 81/2015. L’offerta formativa è regolamentata nell’ambito della sperimentazione duale.

La Liguria, dopo avere concluso, nel mese di dicembre 2015, la prima sperimentazione sull’apprendistato di primo livello (ex. art. 3 del D.lgs. 167/2011), ha scelto di affidare all’Agenzia

regionale per i servizi educativi e per il lavoro (ARSEL⁶⁵), le funzioni – già attribuite alle Province - in materia di istruzione e formazione professionale (L.R. n. 43/2013). L'Amministrazione ha affidato ad ARSEL la gestione dell'offerta formativa per l'apprendistato, al fine di garantire continuità ai servizi formativi relativi alle attività in essere e assicurare la possibilità di avviare nuovi percorsi in apprendistato.

Al 31/12/2016, la Liguria non aveva recepito le disposizioni del D.lgs. n. 81/2015, così come la Regione Lazio, che ha adottato atti esclusivamente collegati alla sperimentazione del sistema duale.

Un'offerta formativa dedicata ad apprendisti assunti con contratto di apprendistato di I livello, al di fuori dell'ambito della sperimentazione del sistema duale, è presente in due territori: Emilia Romagna e Provincia autonoma di Bolzano.

La Regione Emilia Romagna, dopo aver recepito le nuove disposizioni con DGR n. 963 del 21 giugno 2016, nel mese di dicembre dello stesso anno ha emanato un "invito a presentare candidature", rivolto agli organismi già individuati per l'erogazione della formazione riguardante i percorsi di IeFP ordinari, per la costituzione di una offerta formativa rivolta a giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello. Nello stesso mese l'Amministrazione ha approvato il catalogo dell'offerta formativa relativa all'acquisizione della qualifica o del diploma professionale, nonché del certificato di specializzazione tecnica superiore in esercizio di apprendistato. L'Emilia Romagna, inoltre, ha regolamentato le modalità di finanziamento delle attività formative attraverso l'erogazione di voucher.

La Provincia autonoma di Bolzano, ha recepito le nuove disposizioni nel mese di aprile 2016, modificando, con legge provinciale, la precedente regolamentazione e dando continuità all'ordinaria e consolidata attività formativa per l'apprendistato di primo livello. L'Amministrazione provinciale, inoltre, prosegue la realizzazione delle misure definite nel Patto per l'Apprendistato, congiuntamente ai partner firmatari. Il Patto prevede il sostegno all'inserimento lavorativo dei giovani, il supporto alle imprese che accolgono apprendisti, l'attività d'informazione sui vantaggi per i giovani della formazione duale e la promozione della qualità della formazione in apprendistato.

Sono nove, infine, le Regioni (Valle d'Aosta, Liguria, Umbria, Lazio, Molise, Campania, Puglia, Calabria e Sardegna), che non hanno adottato con proprio atto le disposizioni contenute nell'art. 43 del D.lgs. 81/2015.

3.2.4 La sperimentazione del sistema duale

Allo scopo di perseguire una via italiana al sistema duale mediante il rafforzamento dell'apprendistato finalizzato al conseguimento di titoli di studio e dell'alternanza scuola-lavoro, il 24 settembre 2015 è stato approvato, in sede di Conferenza Stato-Regioni, un progetto che prevede l'attuazione, dall'anno formativo 2015/16, di una sperimentazione del sistema duale nell'ambito della IeFP (linea 2 del progetto).

I percorsi formativi attivati nell'ambito del progetto sperimentale sono finalizzati al conseguimento della qualifica triennale di operatore professionale, o del diploma professionale quadriennale o, infine del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS). Per essere considerati duali, questi percorsi

⁶⁵ Con L.R. n. 30/2016 l'ARSEL ha mutato la denominazione in ALFA – Agenzia per il lavoro e la formazione e l'accreditamento.

devono avere un monte ore dedicato alla formazione in alternanza maggiore rispetto agli ordinari percorsi di IeFP e IFTS. A questo scopo, si prevede l'utilizzo dell'alternanza scuola-lavoro e dell'impresa formativa simulata con periodi di applicazione pratica non inferiori a 400 ore annue. Accanto a queste due modalità formative, il progetto sperimentale propone il ricorso all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, con contenuti di applicazione pratica non inferiori al 40% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno.

Il Ministero del lavoro ha finanziato il progetto sperimentale con una dotazione di 87 milioni di euro per l'annualità 2015, che sono stati ripartiti tra le Regioni secondo i criteri indicati nel DD 417/2015. Inoltre, con la legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017) sono stati stanziati ulteriori 27 milioni di euro, che garantiscono il finanziamento della sperimentazione anche per il 2016. Le Regioni possono implementare le risorse statali con altri finanziamenti, utilizzando anche le risorse del Fondo sociale europeo.

Per realizzare il progetto sperimentale, il Ministero del lavoro ha sottoscritto, a gennaio 2016, dei Protocolli d'intesa con le singole Regioni, che stabiliscono le tipologie d'intervento e le modalità utilizzate in ciascun territorio per dare avvio ai percorsi formativi.

Tutte le Regioni hanno deciso di dare attuazione alla Linea 2 del progetto, mentre le Province autonome di Trento e Bolzano non partecipano alla sperimentazione.

Dopo la stipula dei Protocolli d'intesa, la stragrande maggioranza delle Regioni ha avviato, seppure con diverse tempistiche, l'attività di elaborazione dei documenti di programmazione per recepire gli stessi Protocolli e definire le strategie d'intervento da adottare per dare attuazione al progetto.

Per monitorare l'attuazione del progetto sperimentale nelle regioni coinvolte, Inapp, su incarico del Ministero del lavoro, ha avviato nel 2016 un'attività di rilevazione, che consente di seguire l'avanzamento delle programmazioni regionali e di dare conto dei risultati raggiunti al 31/12/2016 in termini di percorsi avviati e di allievi iscritti per tipologia di percorso e modalità d'intervento e di impegni di spesa assunti dalle Regioni a valere sulle risorse assegnate dal Ministero del lavoro per la sperimentazione.

Dai dati raccolti sullo stato di avanzamento procedurale, risulta che, al 31/12/2016, su 19 Regioni che partecipano alla sperimentazione, soltanto due (Basilicata e Sardegna) non avevano emanato atti specifici di programmazione. Le stesse 17 Regioni avevano, inoltre, emanato avvisi/bandi, o adottato altre modalità per individuare gli organismi attuatori dei percorsi di formazione e per rendere disponibile l'offerta formativa duale.

Rispetto alla scelta tra apprendistato, alternanza e impresa simulata, la stragrande maggioranza delle Regioni ha previsto la possibilità di attivare tutte e tre le modalità attuative, sebbene in alcuni casi il ricorso all'apprendistato, in considerazione della sua maggiore complessità, sia previsto per le annualità successive alla prima. Ad esempio la Regione Umbria stabilisce che nel primo anno del percorso ordinamentale di IeFP sia adottata esclusivamente la modalità dell'impresa formativa simulata, nella seconda annualità si aggiunge il ricorso all'alternanza e soltanto al terzo anno sarà possibile attivare percorsi di apprendistato, anche come trasformazione di esperienze di alternanza rafforzata. Solo alcune Regioni, come la Sicilia, escludono il ricorso all'apprendistato nella sperimentazione, mentre la Regione Lazio ritiene prioritario l'utilizzo dell'apprendistato e soltanto in seconda istanza considera i

progetti che prevedono l'alternanza rafforzata, invece l'adozione della modalità impresa simulata è vista come residuale, in quanto applicabile soltanto ai quattordicenni.

Al 31/12/2016 risulta attivata un'offerta formativa in apprendistato duale soltanto in 8 Regioni; in 7 di queste sono stati avviati anche i percorsi formativi che vedono la partecipazione di giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche e Lazio), mentre per l'Emilia Romagna, che ha attivato un'offerta formativa a catalogo, non risultavano apprendisti in formazione.(cfr. tab. 41).

Il numero di apprendisti partecipanti alla sperimentazione a fine 2016, pari complessivamente a 1.419, rappresenta poco meno del 7% dei giovani inseriti nei percorsi formativi attivati nell'ambito della sperimentazione.

Tutte le Regioni con apprendisti hanno inserito una parte di questi (circa il 53% del totale) in percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale, mentre soltanto in tre Regioni (Piemonte, Lombardia e Friuli Venezia Giulia) sono presenti apprendisti anche nei percorsi per la qualifica. La Lombardia è l'unica Regione ad avere avviato un percorso in IFTS per 10 giovani assunti con contratto di apprendistato.

Per quanto riguarda le figure professionali, si può osservare che, confermando una tendenza ormai consolidata, i contratti di apprendistato ricadono in larga parte nelle attività economiche dei settori turismo e commercio (operatore ai servizi di vendita, operatore del benessere, tecnico dei servizi di sala e bar, ecc.). Tuttavia, soprattutto per gli apprendisti che frequentano percorsi di IV anno per il conseguimento del diploma professionale, diverse figure professionali in uscita fanno riferimento al settore meccanico (tecnico per l'automazione industriale, operatore alla riparazione dei veicoli a motore, tecnico per la conduzione e la manutenzione di impianti) e, seppure in misure molto più ridotta, anche ad altri settori (tecnico per la trasformazione agro-alimentare, tecnico edile).

Se si considera il numero di apprendisti iscritti in ciascuna regione, si può osservare come l'82% dei partecipanti alle attività formative sia concentrato in Lombardia, seguita dal Veneto e dal Lazio (con circa il 6% del totale) e dal Piemonte (con circa il 4%). Nelle restanti regioni il numero di apprendisti inseriti nei percorsi formativi è molto ridotto.

Tabella 41 - Sperimentazione duale: Apprendisti iscritti ai percorsi formativi attivati al 31/12/2016

Regioni	Apprendistato IeFP I-III anno		Apprendistato IeFP IV anno		Apprendistato IFTS		Totale iscritti
	N. percorsi	N. iscritti	N. percorsi	N. iscritti	N. percorsi	N. iscritti	
Piemonte	16	3	24	56	0	0	59
Lombardia	544	657	278	497	1	10	1164
Veneto	0	0	43	87	0	0	87
Friuli V. G.	2	3	3	15	0	0	18
Liguria	0	0	3	6	0	0	6
Marche	0	0	1	3	0	0	3
Lazio	0	0	27	82	0	0	82
Totale	562	663	381	746	1	10	1419

Fonte: rilevazione Inapp su dati regionali.

Tra le Regioni che hanno deciso di impegnarsi sin dall'inizio per promuovere l'apprendistato nell'ambito della sperimentazione duale, la Lombardia è stata la prima a recepire le novità introdotte dal D.lgs. n. 81/2015 (DGR 4676 del 23/12/2015) e si è attivata a partire dall'anno formativo 2015/16, mediante l'adeguamento alla nuova normativa dell'avviso in corso sull'offerta formativa per l'apprendistato di primo livello. Questo ha permesso a circa 390 apprendisti, assunti in base all'art. 3 del D.lgs. n. 167/2011 o all'art. 43 del D.lgs. n. 81/d2015, di sostenere l'esame finale entro il mese di settembre 2016 e di conseguire il titolo di studio nell'anno formativo 2015/16.

L'attivismo della Lombardia è anche il portato degli indirizzi adottati con la legge regionale n. 30/2015 (Innovazione del sistema di istruzione, formazione e lavoro), che ha individuato l'apprendistato come il pilastro portante del nuovo sistema duale della formazione regionale e come uno dei principali strumenti per il contrasto alla dispersione e per l'aumento dell'occupabilità.

Con questa legge, la Regione Lombardia ha scelto di orientare l'offerta formativa del consolidato sistema regionale di IFP, che, per l'anno formativo 2016/2017, registra un numero di iscritti alle prime classi pari a 12.935, all'utilizzo del sistema duale, attraverso l'integrazione tra formazione e lavoro e il ricorso all'apprendistato di primo livello. In particolare, alla formazione degli apprendisti nell'ambito del terzo e quarto anno dei percorsi di istruzione e formazione professionale è destinata una quota non inferiore al 5 per cento delle risorse complessive. In sostanza si prevede una decurtazione automatica del finanziamento destinato agli enti di formazione del 5% sul terzo anno recuperabile attraverso il ricorso alla Dote apprendistato, che può arrivare ad un massimo di 6.000 euro in relazione ai servizi attivati ed è destinata ai giovani dai 15 anni ai 25 anni assunti con contratto di apprendistato di primo livello.

La legge n. 30/2015 affida alla Giunta regionale il compito di definire modalità e risorse per l'attuazione del sistema duale nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Per l'anno formativo 2016/2017 la Giunta regionale ha definito gli interventi per il rafforzamento del sistema duale nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale (DGR n. 5354 del 27/06/2016) da realizzare mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate alla Regione dal Ministero del lavoro per l'attuazione della sperimentazione del sistema duale (DD del MLPS n. 417 del 17 dicembre 2015). Una parte di queste risorse, che ammontano complessivamente a 27.487.612 euro, sono destinate alla promozione dei percorsi di apprendistato di primo livello (7.400.000 euro) e ad azioni di sistema a supporto del sistema duale e dell'apprendistato (1.100.000 euro). Le restanti risorse sono dedicate al potenziamento dell'alternanza scuola lavoro nei percorsi regionali di IeFP.

La misura per la promozione dei percorsi di apprendistato prevede: interventi per il sostegno di una offerta in apprendistato di primo livello finalizzata all'acquisizione della qualifica professionale, del diploma professionale, del certificato di specializzazione tecnica superiore; l'attivazione di percorsi pluriennali, anche finalizzati ad esperienze internazionali, per l'assunzione di gruppi di giovani con contratto di apprendistato di durata pluriennale per l'acquisizione della sola qualifica o della qualifica e a seguire del diploma professionale.

Le azioni di sistema a supporto del sistema duale e dell'apprendistato di primo livello comprendono attività d'informazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione di una nuova cultura dell'apprendimento fondata sulla forte integrazione tra istruzione e lavoro; il sostegno alla progettazione e all'attuazione di percorsi sperimentali di innovazione e internazionalizzazione

dell'apprendistato e interventi di assistenza all'amministrazione regionale per l'attuazione e la valorizzazione delle azioni di sistema.

Per promuovere i percorsi di apprendistato di primo livello, la Regione ha emanato nel 2016 un avviso pubblico (DD del 26 luglio 2016 n. 7326 integrato con DDS n. 9763 del 5 ottobre 2016) che prevede due linee di finanziamento. La linea A, che è riservata al finanziamento dei percorsi formativi rivolti agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di primo livello, a seguito della frequenza nell'anno formativo 2015/2016 della II annualità di un percorso di qualifica IeFP conclusa con l'ottenimento dell'ammissione alla III annualità. La linea B è invece finalizzata al finanziamento dei percorsi formativi rivolti a tutti gli altri apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché agli iscritti ai percorsi per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione presso i Centri provinciali di istruzione per gli adulti (CPIA). I percorsi, che prevedono anche servizi di accompagnamento, bilancio di competenze, certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e formale e *coaching*, hanno una durata annua di 990 ore di cui 594 da svolgere nell'istituzione formativa. A causa dell'elevato numero di progetti presentati a valere sull'Avviso, la Regione ha dovuto integrare le insufficienti risorse finanziarie stanziare con ulteriori finanziamenti, portando la dotazione complessiva a 11.193.329,52 euro.

Con l'avviso emanato dalla Regione Lombardia per la realizzazione di azioni di sistema a supporto del sistema duale e dell'apprendistato di primo livello (d.d.u.o n. 9710/2016 di modifica del d.d.u.o. n. 7835/2016, in attuazione della DGR n. 5629/2016) è stato stanziato un importo pari a 420.000 euro, di cui 300.000 euro per "Attività di informazione e sensibilizzazione" e 120.000 euro per "Interventi per il sostegno alla progettazione e all'attuazione dei percorsi sperimentali di innovazione e internazionalizzazione dell'apprendistato". A seguito di questo avviso sono state finanziate azioni di sistema volte a rafforzare la sinergia tra le istituzioni formative e le imprese locali, a realizzare campagne d'informazione, sensibilizzazione e di formazione per le aziende, le istituzioni formative e di ricerca, le parti sociali, anche per promuovere la costruzione di un linguaggio condiviso tra attori del sistema educativo e imprenditoriale a supporto del modello duale. Inoltre, sono stati elaborati strumenti e pratiche a supporto del modello duale ed è stata fornita assistenza alle imprese sulla normativa dell'apprendistato, sugli incentivi e i vantaggi economici, nonché per la selezione dei giovani e la definizione dello schema di protocollo e del piano formativo individuale tra istituzione formativa e datore di lavoro.

Come la Lombardia, anche la Regione Piemonte si è avvalsa, per l'attuazione della sperimentazione del sistema duale, dell'esperienza e del *know how* sviluppati negli anni di applicazione dell'art. 3 del D.lgs. n. 81/2105. La Regione ha deciso di utilizzare la sperimentazione per rafforzare l'offerta formativa dei trienni di IeFP e per implementare i percorsi di IV anno, finalizzati al conseguimento del diploma professionale. In funzione della domanda espressa dagli studenti e della necessità di garantire un'adeguata distribuzione territoriale dell'offerta formativa, nell'annualità 201/2017 sono stati attivati in Piemonte 16 percorsi triennali di qualifica e 24 percorsi annuali di diploma, nei quali sono stati inseriti anche gli allievi assunti con contratto di apprendistato di primo livello. Il monte ore annuale corrisponde a 990 ore, di cui 550 ore sono dedicate, nel caso di allievi/apprendisti che devono conseguire la qualifica professionale, alla formazione interna all'impresa, mentre in caso di adozione

delle modalità dell'alternanza o dell'impresa simulata le ore non possono essere inferiori a 400. Nei percorsi per il conseguimento del diploma professionale le ore di formazione all'interno dell'impresa devono essere 630, mentre rimane fissato a 400 il monte ore dedicato all'alternanza o all'impresa simulata. Sono inoltre previsti laboratori per gli apprendisti finalizzati al recupero e allo sviluppo dell'apprendimento con una durata massima di 100 ore per anno formativo, nonché interventi di personalizzazione del progetto formativo e di accompagnamento dell'apprendista, svolti dall'agenzia formativa, con una durata massima di 30 ore per apprendista. Le risorse complessive destinate a questi interventi, pari a 10.090.028 euro, sono quelle che il Ministero del lavoro ha assegnato alla Regione Piemonte per l'attuazione della sperimentazione del sistema duale (DD del MLPS n. 417 del 17 dicembre 2015).

La Regione Veneto ha avviato la sperimentazione nel mese di aprile 2016, emanando tre avvisi⁶⁶ che prevedono l'attivazione di percorsi triennali di IeFP volti al conseguimento della qualifica professionale nella sezione servizi del benessere e nelle sezioni comparti vari ed edilizia e per percorsi di IeFP di quarto anno finalizzati al rilascio del diploma professionale nelle sezioni comparti vari ed edilizia.

I percorsi sono finanziati con le risorse, pari a 11.710.840,00, che il Ministero del lavoro ha assegnato alla Regione per l'attuazione della sperimentazione. Ai percorsi triennali per il rilascio della qualifica sono destinati complessivamente 7.987.072,50 euro, mentre per i percorsi di quarto anno la dotazione finanziaria è di 3.723.767,50 euro.

Le linee d'intervento per la progettazione dei percorsi stabiliscono un monte ore annuo di 990 ore, sia per il conseguimento della qualifica che per l'acquisizione del diploma professionale. Nella prima annualità è possibile utilizzare soltanto l'impresa formativa simulata per 400 ore. Dal secondo anno l'offerta formativa per il medesimo gruppo classe prevede due tipologie di percorsi in azienda: apprendistato di primo livello o alternanza rafforzata. In caso di attivazione di un contratto di apprendistato, lo studente, nella seconda annualità, deve svolgere almeno il 40% dell'orario ordinamentale annuale in formazione interna all'azienda, mentre per il terzo e il quarto anno la formazione interna all'azienda è pari ad almeno il 50% dell'orario.

Per attuare la sperimentazione, la Regione Lazio ha elaborato, con il contributo delle istituzioni formative accreditate, le Linee Guida⁶⁷ "Azione di sperimentazione del Sistema Duale", che forniscono gli indirizzi regionali sulle modalità di realizzazione del sistema duale nell'ambito dell'offerta formativa regionale di IeFP.

Gli obiettivi che la Regione, attraverso la sperimentazione oggetto delle Linee Guida, intende realizzare rispondono alle seguenti priorità:

- recuperare i giovani NEET di età compresa tra i 15 e i 25 anni, a rischio di dispersione scolastica e formativa, attraverso l'offerta di percorsi di istruzione e formazione professionale e percorsi modulari volti al conseguimento di una qualifica triennale o, in caso di qualifica già posseduta, alla riqualificazione della stessa;

⁶⁶DGR 517 del 19/4/2016; DGR 518 del 19/4/2016; DGR 519 del 19/4/2016.

⁶⁷ DGR 231 del 10/05/2016.

- allargare l'offerta formativa nel sistema di istruzione e formazione professionale, attraverso l'attivazione di percorsi di quarto anno per il conseguimento del diploma professionale. Il quarto anno è inteso come un'annualità che si aggiunge ai percorsi triennali già attivati ed è funzionale allo sviluppo verticale dell'offerta già esistente sul territorio;
- programmare percorsi di primo anno di IeFP del sistema duale, con l'obiettivo di progettare l'intero triennio in modalità duale, così da creare i presupposti, a regime, per un'effettiva disponibilità di percorsi duali sin dall'accesso al canale della formazione;
- estendere la sperimentazione di apprendimento nell'ambito del sistema duale ai giovani interessati frequentanti i primi, secondi e i terzi anni dei percorsi ordinamentali di IeFP.

Per i percorsi di qualificazione e riqualificazione dei giovani NEET, la durata dei percorsi triennali è pari a 1.056 ore/anno. In caso di ricorso al contratto di apprendistato, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo anno. I percorsi formativi di quarto anno prevedono un orario pari a 990 ore, di cui al massimo il 50% può essere dedicato alla formazione esterna all'impresa degli apprendisti. Per i percorsi di primo anno, la formazione esterna per gli apprendisti non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale pari a 1056 ore. Infine, per i percorsi di secondo e terzo anno, la durata è sempre di 1056 ore; una parte di questo monte ore deve essere svolto dagli apprendisti in azienda: almeno il 40% per il secondo anno e il 50% per il terzo anno.

Gli interventi sono finanziati con le risorse, pari a 7.094.632 euro, destinate dal Ministero del lavoro alla Regione per l'attuazione della sperimentazione. La Regione ha ripartito le risorse tra le diverse linee d'intervento, assegnando 2.200.000 euro rispettivamente al recupero dei giovani NEET e all'attivazione di percorsi di quarto anno. Ai percorsi di primo anno sono attribuiti 1.800.000 euro, mentre all'allargamento della sperimentazione ai secondi e terzi anni dei percorsi ordinari di IeFP sono destinati 894.000 euro.

E' importante evidenziare la scelta della Regione Lazio di cogliere l'occasione offerta dalla sperimentazione per promuovere la diffusione del contratto di apprendistato di primo livello. L'Avviso emanato dall'amministrazione regionale stabilisce, infatti, che le proposte progettuali finanziate in via prioritaria sono quelle che prevedono l'utilizzo del contratto di apprendistato, in quanto modalità privilegiata di attuazione del sistema duale nella Regione Lazio.

Inoltre, la Regione, per costruire a regime un solido sistema duale nell'ambito della IeFP, intende sviluppare la cooperazione in partenariato di tutti gli attori interessati e, in particolare, collaborazioni stabili ed efficaci con il tessuto economico locale. A questo scopo è prevista anche la promozione di una campagna di informazione e sensibilizzazione rivolta principalmente al sistema produttivo e agli altri attori del mercato del lavoro che a vario titolo partecipano alla sperimentazione del sistema duale nella IeFP.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha definito con decreto direttoriale⁶⁸ le direttive per la predisposizione e la gestione dei percorsi di IeFP per l'anno formativo 2016/2017, compresi quelli da

⁶⁸Decreto direttoriale n. 2602 del 15 aprile 2016.

svolgere in duale. L'offerta comprende due tipologie in duale: percorsi triennali di IeFP (tipologia B); percorsi annuali di IV anno (tipologia B1).

Nel proporre le figure da sviluppare nel sistema duale, la Regione, fermo restando la necessità da parte degli enti di formazione di operare con riferimento alle qualifiche contrattuali riconducibili al quadro di figure nazionali e profili regionali di IeFP, ha dato la possibilità agli enti di formazione sia di offrire nuovi percorsi di primo anno per il conseguimento della qualifica e di quarto anno per l'acquisizione del diploma, sia di convertire in percorsi duali annualità seconde e terze avviate come tradizionali. Gli enti di formazione hanno scelto di incrementare il numero di percorsi offerti, aggiungendo i primi anni dei profili delle lavorazioni artistiche nell'ambito dell'edilizia e dell'operatore della logistica e attivando nuovi quarti anni. In pochi casi gli enti hanno proposto la conversione in duale di terzi anni avviati in modalità ordinaria.

Per quanto riguarda le modalità formative, il ricorso all'apprendistato è previsto soltanto a partire dalla terza annualità, poiché nei primi due anni si utilizza esclusivamente l'impresa formativa simulata. Sia nella terza che nella quarta annualità il monte ore annuo di formazione è pari a 1056 ore, di cui la metà deve essere svolta presso l'azienda in apprendistato o in alternanza rafforzata.

Le risorse assegnate dal Ministero del lavoro al Friuli Venezia Giulia per l'attuazione della sperimentazione ammontano a euro 2.329.857. Tuttavia, la Regione ha invitato gli enti di formazione a presentare progetti in duale per un importo pari al doppio, ovvero 4.600.000, ritenendo prevedibile che uguale somma venga erogata dal Ministero del lavoro a valere sull'annualità 2016. Nel caso in cui il costo complessivo dell'offerta formativa duale risultasse superiore allo stanziamento messo a disposizione dal Ministero del Lavoro, le risorse regionali potranno essere utilizzate unicamente per il finanziamento delle quarte annualità duali che iniziano nell'anno formativo 2016/2017.

In Liguria gli indirizzi per l'attuazione del progetto sperimentale sono stati definiti a luglio 2016⁶⁹, con l'obiettivo di potenziare e consolidare l'apprendistato di primo livello e le esperienze di alternanza scuola e lavoro nei percorsi di qualifica e diploma di IeFP.

L'avviso emanato in attuazione di questi indirizzi prevede sia l'attivazione di percorsi formativi modulari finalizzati all'acquisizione di un titolo di IeFP attraverso il sistema duale, sia l'allargamento della sperimentazione ai giovani interessati già frequentanti i secondi, i terzi e i quarti anni dei percorsi ordinari di IeFP.

L'offerta formativa per il potenziamento del sistema duale nei percorsi regionali di IeFP può essere realizzata con la modalità dell'alternanza rafforzata o mediante l'apprendistato di primo livello.

Gli organismi formativi possono attivare interventi formativi di IeFP per il sistema duale di classi terza e quarta, per il raggiungimento di uno specifico titolo di qualifica o diploma professionale coerente ed in continuità con i percorsi IeFP già attivati da ciascuno organismo nell'anno formativo 2015/2016. È rimessa inoltre alla programmazione di ciascun ente di formazione la possibilità di attivare percorsi per la qualifica e/o per il diploma sulla base delle esigenze riscontrate dai destinatari delle attività e dal sistema imprese.

⁶⁹DGR n.708 del 29 luglio 2016 "Programmazione biennale dell'iniziativa regionale di diploma di istruzione e formazione professionale Tecnico IeFP (IV anno)" DGR n. 728 del 29/07/2016.DGR n. 728 del 29 luglio 2016 Approvazione del progetto sperimentale per l'implementazione del sistema duale in Regione Liguria, ai sensi della DGR 66/2016.

Per il finanziamento della sperimentazione la Regione utilizza esclusivamente le risorse che le sono state assegnate dal Ministero del lavoro, che ammontano a 1.249.506 euro.

Le attività formative sono finanziate secondo un modello dotale definito “quota a persona”. Il valore della quota è diversificato in relazione alla tipologia di servizio erogato e alle relative finalità didattiche. Per l’apprendistato di primo livello il valore massimo della quota ammonta a 5.400 euro. La quota apprendistato comprende: la presa in carico; il colloquio; la consulenza orientativa; l’orientamento specialistico; la formazione, che prevede la modalità di erogazione di gruppo e l’accompagnamento al lavoro. I servizi di formazione devono avere come riferimento orario un massimo di 495 ore annue, corrispondenti al 50% del monte ore ordinario, pari alla durata massima della formazione esterna per il terzo o quarto anno.

Per dare attuazione al progetto di sperimentazione del sistema duale nelle Marche il Ministero del lavoro ha stanziato 971.243 euro. La Regione ha emanato, nel mese di agosto 2016, due avvisi pubblici e i relativi indirizzi operativi⁷⁰ per la progettazione di percorsi di IeFP in duale finalizzati al rilascio della qualifica e del diploma professionale.

L’obiettivo è di rafforzare il sistema della IeFP e di svilupparlo in verticale mediante l’attivazione di percorsi di quarto anno per il conseguimento del diploma professionale, nonché di favorire il collegamento tra formazione e lavoro e promuovere l’occupabilità dei giovani.

A seguito dell’approvazione dei progetti da parte della Regione, sono stati attivati tre percorsi triennali per il conseguimento della qualifica, rispettivamente nel territorio provinciale di Pesaro-Urbino, Macerata e Fermo. Per quanto riguarda la scelta della modalità formativa, nella prima annualità si utilizza l’impresa simulata, mentre nella seconda e nella terza annualità si adotta l’alternanza scuola lavoro. Si prevede l’obbligo, entro il secondo anno, di stipulare almeno due contratti di lavoro in apprendistato per la qualifica professionale. Per gli allievi assunti con contratto di apprendistato le ore di formazione pratica sono pari al 60% dell’orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% nella terza annualità. I percorsi triennali sono finalizzati al conseguimento delle qualifiche professionali: operatore delle calzature; operatore meccanico; operatore della trasformazione agro-alimentare.

E’ stato, inoltre, attivato un percorso annuale in provincia di Ascoli Piceno per il conseguimento del diploma professionale di tecnico per la conduzione e la manutenzione d’impianti automatizzati. Il percorso della durata complessiva di 1.056 ore, deve avere, in caso di apprendistato, periodi di formazione interna all’azienda pari al 50% dell’orario ordinamentale. Il soggetto attuatore ha l’obbligo di determinare la sottoscrizione del contratto di lavoro in apprendistato per almeno 3 allievi tra quelli presentati alla firma dell’atto di adesione.

⁷⁰Decreto del dirigente di Funzione istruzione e diritto allo studio n. 140 del 19 agosto – “DGR n. 861 del 1/08/2016 Avviso Pubblico per la presentazione di progetti formativi IeFP per il conseguimento del diploma professionale di Istruzione e Formazione sperimentando il sistema duale”; Decreto del dirigente di Funzione istruzione e diritto allo studio n. 141 del 19 agosto 2011 e integrazioni – “DGR n. 861 del 1/08/2016 - Avviso Pubblico per la presentazione di progetti di percorsi triennali di istruzione e formazione professionale per l’assolvimento dell’obbligo di istruzione e del diritto dovere all’istruzione e formazione, Sperimentando il sistema duale”.

3.3 L'apprendistato di alta formazione e ricerca

Questo paragrafo esamina i dati sulla partecipazione degli apprendisti di terzo livello alle attività formative programmate dalle Regioni e Province autonome per gli anni 2015 e 2016, con riferimento ai giovani assunti secondo l'art. 5 del TUA, l'art. 45 del D.lgs. n. 81/2015 e il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015. Sono inoltre analizzati i provvedimenti emanati dalle Regioni e P.a. per l'implementazione della disciplina regionale e provinciale in attuazione della riforma dell'apprendistato intervenuta nel 2015. Si tratta di un processo che le Regioni hanno avviato nel corso del 2016, ad eccezione della Lombardia, che ha disciplinato l'apprendistato di alta formazione e ricerca alla fine del 2015.

3.3.1 La partecipazione degli apprendisti ai percorsi di formazione

Dall'analisi dei dati forniti dalle Regioni e P.a., emerge che, nel 2015, il numero di apprendisti in formazione rimane molto contenuto⁷¹ rispetto alle altre due tipologie di apprendistato, rappresentando soltanto lo 0,5% (pari a 711 iscritti) del totale complessivo degli apprendisti inseriti nelle attività formative (cfr. par. 2.1).

Inoltre, si conferma come la diffusione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca sia circoscritta ad alcuni territori. Nel 2015, infatti, aumenta leggermente il numero di Regioni che ha avviato percorsi di apprendistato di terzo livello, che passa da 7 a 8, ma la maggioranza dei partecipanti resta concentrata in alcuni territori del Nord: Lombardia, Piemonte ed Emilia Romagna, che insieme rappresentano poco meno del 97% degli iscritti ai percorsi formativi.

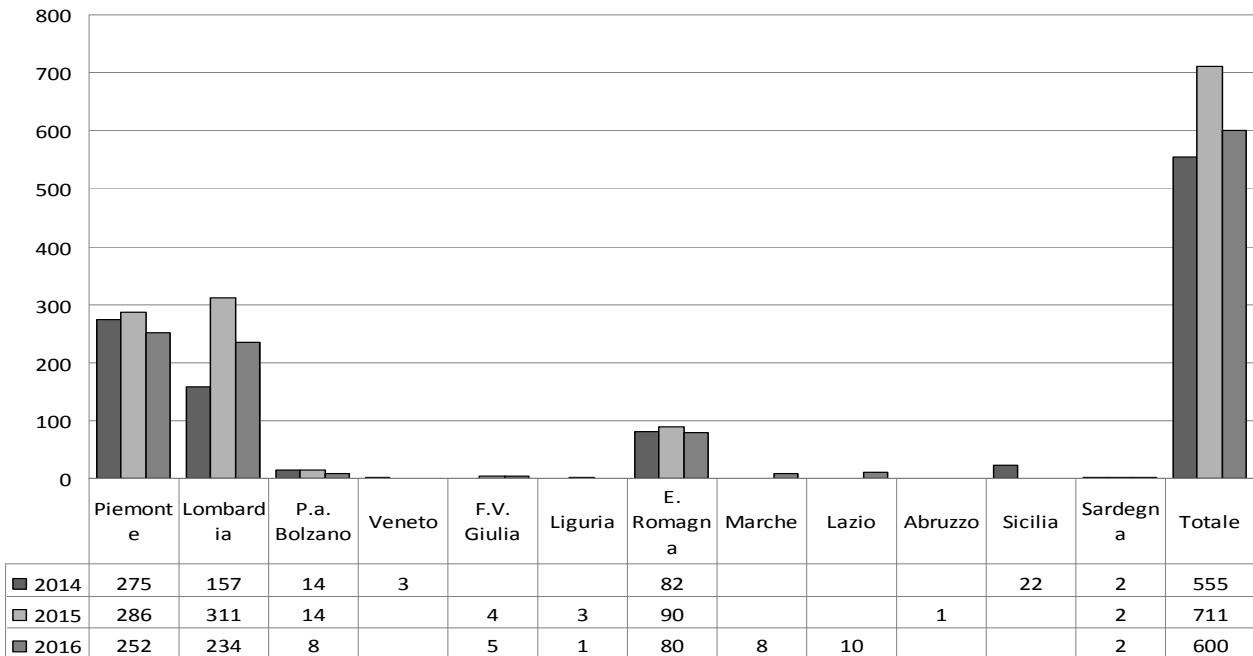
Pur con questi limiti, nel 2015 si osserva una crescita nel numero di partecipanti alle attività formative di circa il 28% rispetto all'annualità precedente.

Il trend positivo si interrompe però nel 2016⁷², annualità nella quale il numero di apprendisti in formazione si riduce a 600 (cfr. figura 14), con un decremento quindi di 111 apprendisti rispetto all'anno precedente, pari al 15,6%. Questa variazione negativa riguarda in particolare le Regioni più attive sul fronte dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, ossia Lombardia (-24,8%), Piemonte (-11,9%) ed Emilia Romagna (-11,1).

⁷¹ Gli apprendisti iscritti/partecipanti alle attività formative programmate dalle Amministrazioni regionali e provinciali, rappresentano nel 2015 il 57% del totale degli apprendisti, pari a 1.242, con un rapporto di lavoro in apprendistato di III livello (dato INPS).

⁷² I dati del 2016 sono provvisori.

Figura 14 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi nel periodo 2014-2016, per Regione/P.a. - Valori assoluti



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

La contrazione registrata nel 2016 è da imputare alla mancata compensazione del numero di apprendisti che ha concluso il percorso nel 2015, pari al 33% dei partecipanti nella stessa annualità, con i neo-iscritti del 2016, pari a circa il 21% dei partecipanti. E' ipotizzabile che questo squilibrio sia riconducibile alla fase di transizione dalla vecchia alla nuova normativa che potrebbe avere inciso negativamente sull'avvio di nuovi percorsi.

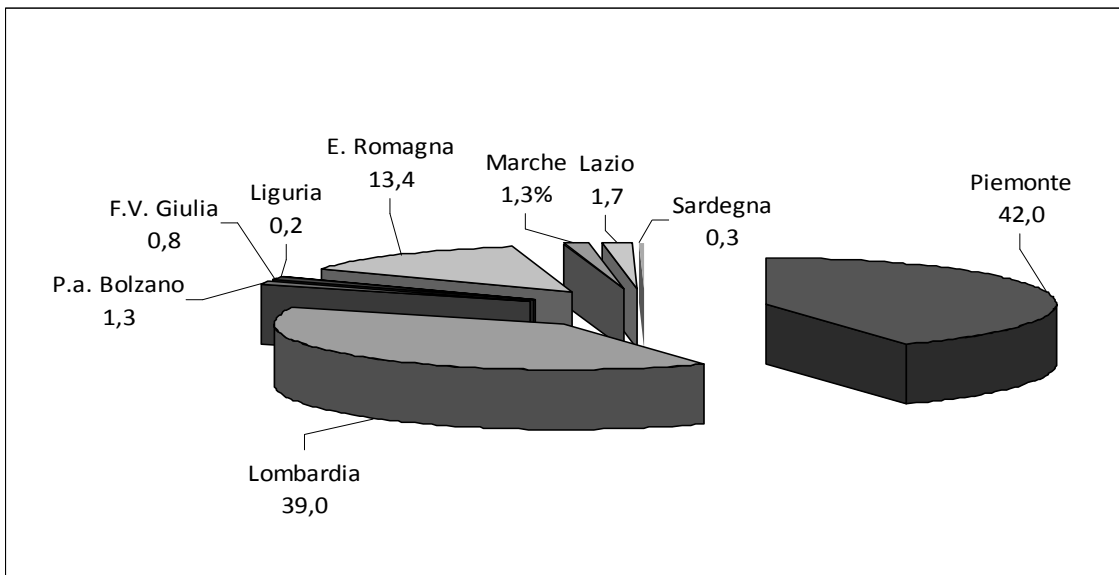
Nell'analizzare questi dati, è necessario considerare che essi non tengono conto delle attività formative per gli apprendisti di terzo livello erogate al di fuori delle regolamentazioni regionali. Com'è noto, la normativa nazionale sull'apprendistato, sia quella vigente che la precedente, ha inteso favorire l'attivazione dell'apprendistato di terzo livello anche in mancanza delle regolamentazioni regionali. A questo scopo, il D.lgs. n. 167/2011 ha stabilito che, in assenza della disciplina regionale, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca fosse rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca; mentre, in base alla normativa vigente (D.lgs. n. 185/2016 che modifica l'art. 45 del D.lgs. n. 81/2015), in mancanza della regolamentazione regionale, si deve fare riferimento alla disciplina di cui al Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015. Pertanto, possono essere attivati sul territorio nazionale dei percorsi di apprendistato di terzo livello che non sono rilevati dalle Regioni. Da quanto emerge da un'indagine svolta dall'Osservatorio Università-Imprese della Fondazione CRUI⁷³, nelle annualità 2014/15 e 2015/16, le Università, per progettare e realizzare

⁷³ Osservatorio della Fondazione CRUI per il dialogo e la cooperazione tra università e imprese – Report 2016.

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

Tornando alle attività formative per gli apprendisti di terzo livello promosse dalle Regioni e P.a. e considerando la ripartizione territoriale del totale degli apprendisti partecipanti ai percorsi in apprendistato di terzo livello nel 2016, si osserva che, analogamente agli anni precedenti, le quote più significative si riscontrano in Piemonte (42%), Lombardia (39%) ed Emilia Romagna (13,4%), che insieme rappresentano poco meno del 95% degli iscritti complessivi. Le rimanenti Amministrazioni mostrano valori esigui (cfr. figura 15).

Figura 15 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi nel 2016, per Regione/P.a. – Composizione %



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

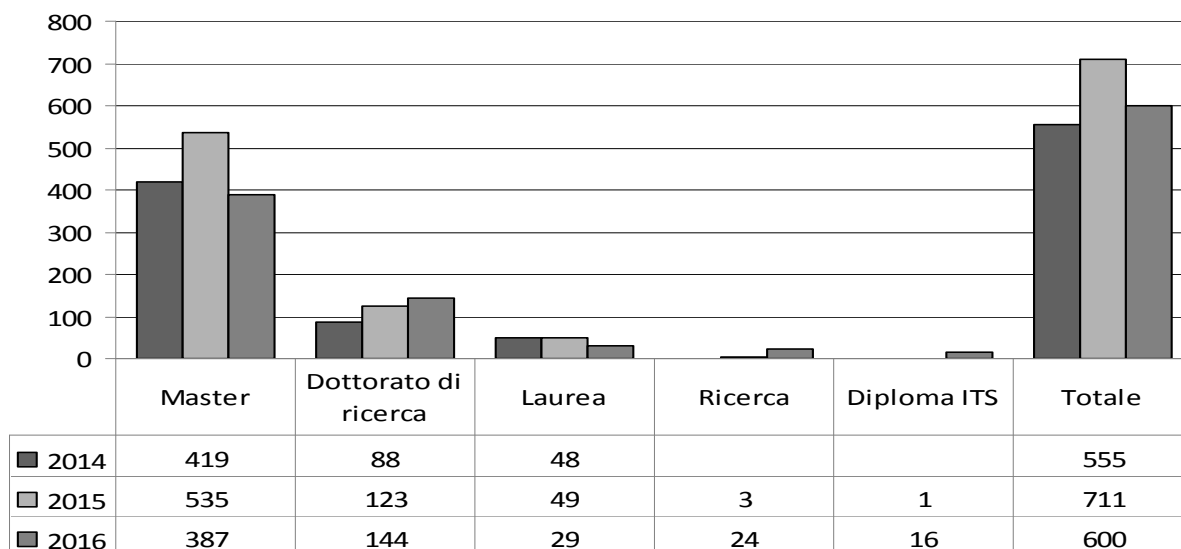
Se esaminiamo i soli apprendisti neoiscritti, che nel 2016 erano 126, si osserva che più della metà è presente in Piemonte (57,1%), seguito da Lombardia (19%), Lazio (7,9%), P.a. di Bolzano (6,3%), Marche (6,3%) e il resto in Emilia Romagna e Friuli Venezia Giulia. Tale distribuzione appare meno concentrata rispetto a quella del 2015, dove la maggior parte dei neoiscritti (in totale 420) era presente

in Lombardia (74%), seguita da Piemonte (15,7%) ed Emilia Romagna (7,6%), con una quota molto esigua ripartita tra Liguria, Friuli Venezia Giulia, Abruzzo.

Dunque, nel 2016, rispetto agli anni precedenti, avviano le attività formative in apprendistato di alta formazione e ricerca anche le Regioni Lazio e Marche, mentre continuano a non essere attive Valle D'Aosta, Umbria, Molise, Basilicata, Puglia, Calabria, Campania. Anche la Toscana non ha ancora avviato i percorsi, pur avendo implementato il catalogo regionale dell'offerta formativa per l'apprendistato di alta formazione finalizzato al conseguimento del titolo di dottore di ricerca.

Per quanto riguarda le tipologie di percorso, nel 2016 il master, in continuità con gli anni precedenti, mostra la quota più elevata di apprendisti iscritti/partecipanti, pari al 64,5%. Il master dunque conserva il primato di tipologia più utilizzata, pur perdendo molti apprendisti, che passano dai 535 del 2015 ai 387 del 2016, con una contrazione del 27,7% (cfr. figura 16). Infatti, a fronte dei 200 apprendisti che nel 2015 hanno concluso il master, risultano soltanto 52 neoiscritti nel 2016.

Figura 16 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi nel periodo 2014-2016, per tipologia di percorso - Valori assoluti



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

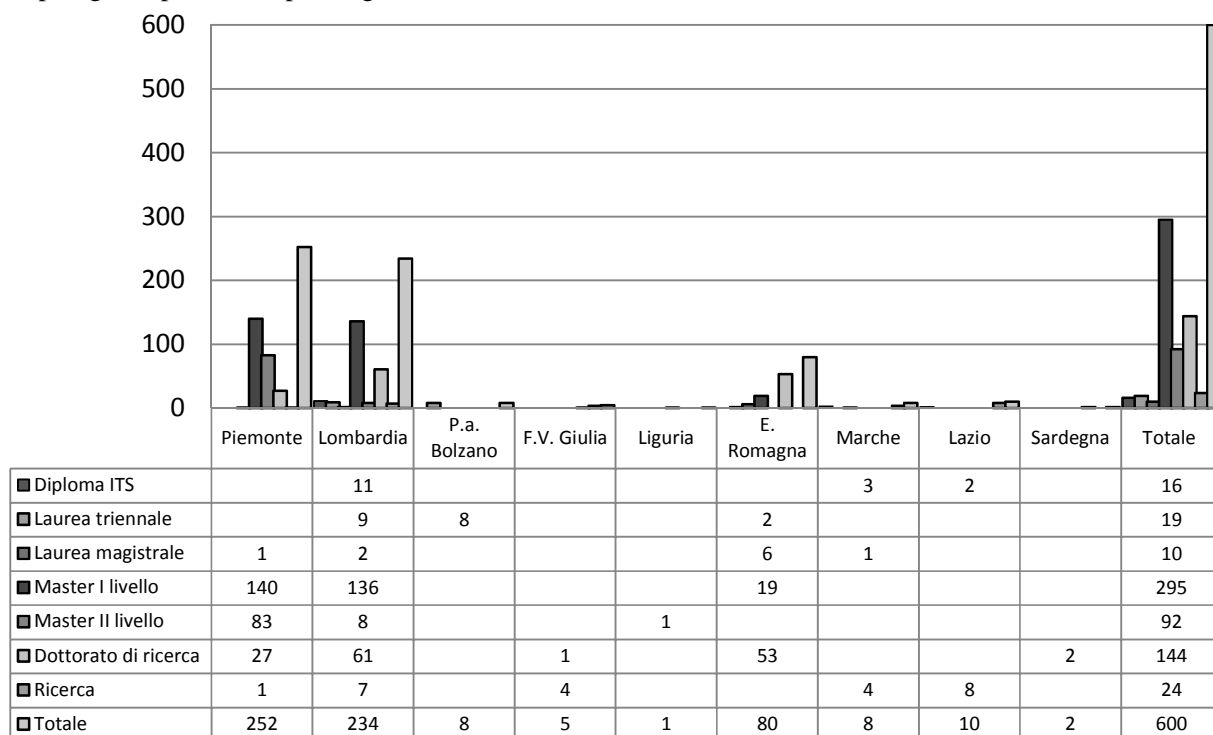
Le altre tipologie di percorso in apprendistato di terzo livello avviate nel 2016 dalle Amministrazioni regionali mantengono quote notevolmente più basse rispetto al master, sebbene, quasi tutte, mostrino un aumento, seppur molto contenuto, degli apprendisti partecipanti rispetto al 2015. Il dottorato di ricerca (da 123 a 144 partecipanti) giunge a rappresentare il 24% del totale complessivo, contro il 17,3% dell'anno precedente; l'attività di ricerca (da 3 a 24) raggiunge una quota pari al 4% e il diploma ITS (da 1 a 16) arriva a costituire il 2,7% del totale. I percorsi per il conseguimento del diploma di laurea mostrano invece, in controtendenza con gli anni precedenti, un calo del numero degli apprendisti in formazione (da 49 a 29), giungendo a rappresentare il 4,8% del totale.

Complessivamente quindi partecipano ai percorsi di master e di dottorato di ricerca più dell'88% degli apprendisti in formazione. Si conferma, pertanto, anche per il 2016 la tendenza ad utilizzare

l'apprendistato di alta formazione e ricerca quale strumento di inserimento nelle imprese di giovani altamente qualificati, in grado di rispondere alle esigenze di trasferimento tecnologico e innovazione grazie ad una mirata formazione on the job, nell'ottica di un ritorno nel breve periodo dell'investimento in capitale umano. In questa prospettiva, alcuni territori iniziano a prendere in considerazione anche i percorsi in ambiti non strettamente accademici, quali gli ITS e le attività di ricerca, più flessibili e aderenti agli orientamenti di sviluppo locale. Si tratta di un numero davvero molto esiguo di apprendisti, che può rappresentare comunque un segnale di diversificazione dell'offerta formativa in apprendistato di terzo livello. Continua invece a non essere implementato l'apprendistato per lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Evidentemente, il professionista che accoglie il praticante presso il proprio studio continua a preferire al contratto di apprendistato l'alternativa costituita dal tradizionale praticantato.

Se, sempre con riferimento all'annualità 2016, esaminiamo la distribuzione territoriale dei partecipanti alle diverse tipologie di percorso, si osserva una situazione alquanto differenziata per dimensioni e peculiarità dell'offerta (cfr. figura 17).

Figura 17 - Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, partecipanti ai percorsi formativi, per tipologia di percorso e per Regione/P.a. - Valori assoluti, anno 2016



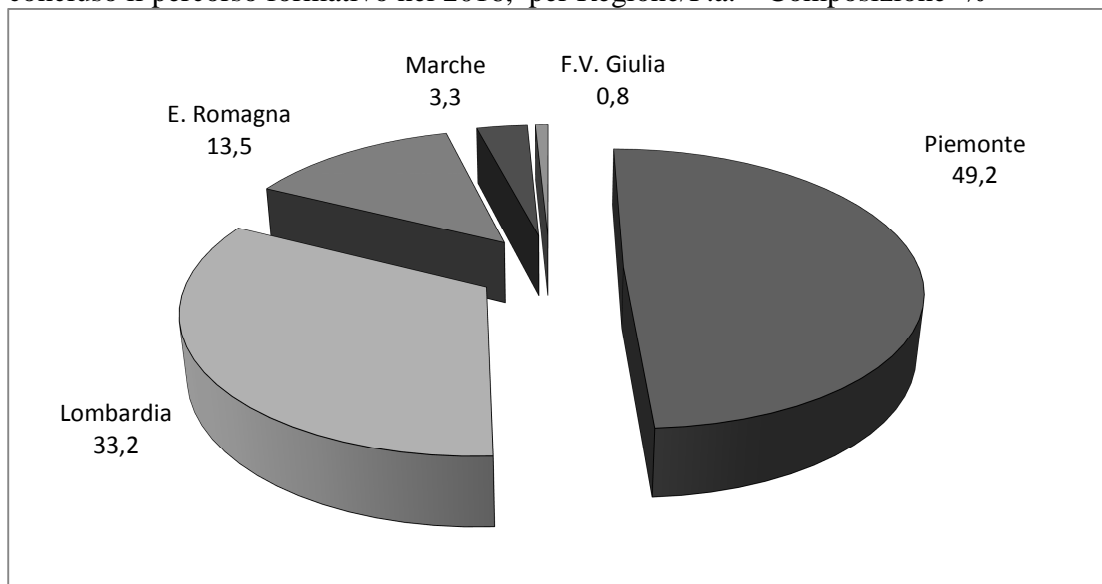
Fonte: elaborazioni Inapp su dati forniti dalle Regioni e Province autonome.

Nello specifico, considerando i percorsi numericamente più significativi, per il *master di I livello* (in totale 295 apprendisti in formazione) si rilevano percentuali pressoché uguali in Piemonte (47,5%) e in Lombardia (46,1%), con il restante 6,4% in Emilia Romagna; invece, per il *master di II livello* meno

diffuso (complessivamente 92 apprendisti in formazione), la percentuale più significativa si riscontra in Piemonte (90,2%) e il resto in Emilia Romagna (8,7%), mentre in Liguria è presente un solo apprendista in formazione; gli apprendisti che seguono percorsi per il *dottorato di ricerca* (in totale 144 apprendisti in formazione) sono presenti soprattutto in Lombardia (42,4%), seguita da Emilia Romagna (36,8%) e Piemonte (18,8%).

Per quanto riguarda i formati, nel 2016 il numero di apprendisti (244) che ha concluso il percorso formativo è in leggera crescita rispetto all'annualità precedente (234). Circa la metà di questi risiede in Piemonte (45,3% nel 2015), il 33,2% in Lombardia (43,2% nel 2015) e il 13,5% in Emilia Romagna (5,6% nel 2015) (cfr. figura 18).

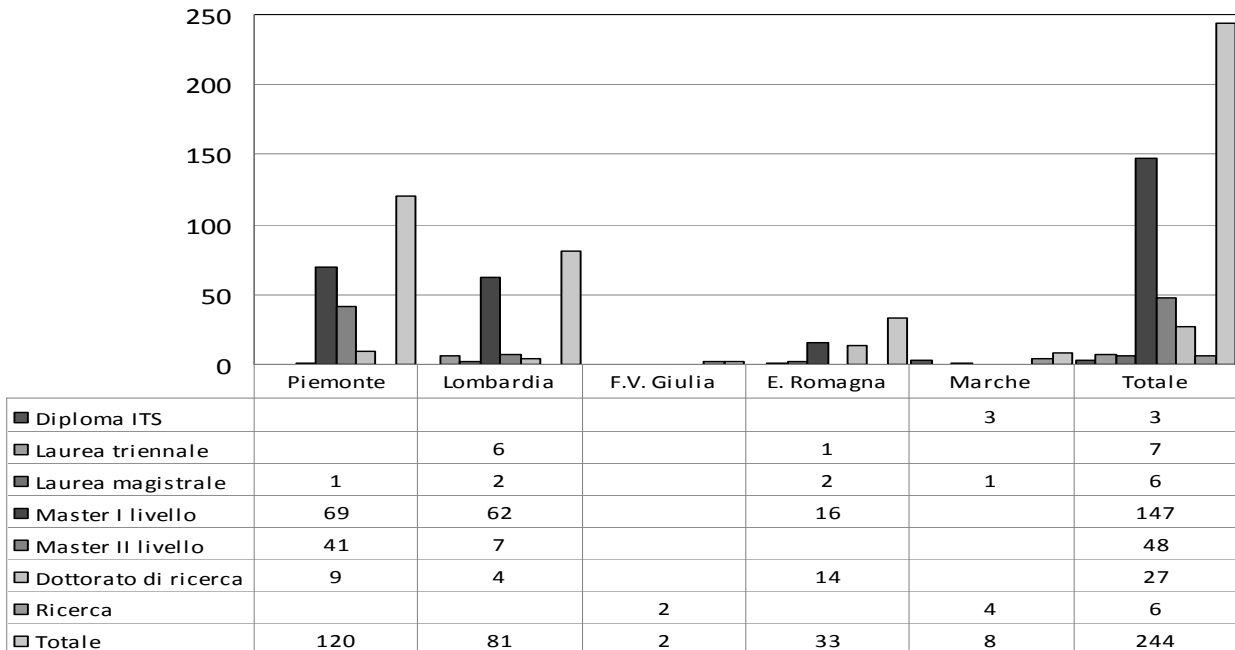
Figura 18 – Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello che hanno concluso il percorso formativo nel 2016, per Regione/P.a. – Composizione %



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

Nel 2016, la maggior parte degli apprendisti formati (60,2% del totale) ha frequentato un master di I livello (cfr. figura 19).

Figura 19 - Apprendisti assunti con contratto di apprendistato di terzo livello che hanno concluso il percorso formativo, per tipologia di percorso e per Regione/P.a. - Valori assoluti , anno 2016



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

Rispetto all'anno precedente, analogamente alla tendenza rilevata per gli apprendisti in formazione, si riduce la quota dei giovani che hanno concluso un percorso di master (dall'85,5% al 79,9%) e di laurea (dal 7,3% al 5,3%), mentre cresce dal 6,8% all'11,1% la quota riguardante il dottorato di ricerca. Se confrontiamo i territori rispetto alle tipologie di percorso, si osserva che la quota maggiore di apprendisti formati in Lombardia ha frequentato un master di I livello (76,5%), così come in Piemonte (57,5%). Inoltre, l'Emilia Romagna mostra una significativa quota di apprendisti che hanno concluso un dottorato di ricerca (il 42,4%, contro una media dell'11,1%).

3.3.2 L'evoluzione delle regolamentazioni regionali

Secondo il D.lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è utilizzabile per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, dei diplomi degli Istituti tecnici superiori (ITS), per le attività di ricerca e ai fini del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'analisi del livello d'implementazione dello strumento raggiunto dalle Regioni e P.a. a fine 2016 fornisce il seguente quadro di sintesi:

- 14 amministrazioni hanno recepito le nuove disposizioni, adottando specifici atti regionali: Piemonte, Lombardia, P.a. di Bolzano, P.a. di Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Abruzzo, Basilicata, Campania, Sicilia. La maggior parte di

queste amministrazioni ha stipulato specifici Protocolli d'Intesa con le istituzioni formative o di ricerca e le Parti sociali;

- 4 Regioni (Piemonte, Lombardia, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna) hanno emanato nel corso del 2016 avvisi per la realizzazione di percorsi in apprendistato di terzo livello ai sensi della nuova normativa;
- nel resto delle Amministrazioni – Liguria, Valle d'Aosta, Umbria, Molise, Calabria, Puglia, Sardegna – sono in corso di approvazione i nuovi regolamenti regionali che recepiscono tale disciplina.

Il 2016 si presenta dunque come un anno di transizione, che la maggior parte delle Regioni ha interamente utilizzato per aggiornare le proprie regolamentazioni alla normativa nazionale.

I Protocolli di Intesa, che le Regioni hanno sottoscritto, nell'ambito della competenza regionale definiscono gli standard formativi del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi, prendono in considerazione tutti i percorsi previsti dalla nuova disciplina, ad eccezione di quello sottoscritto dalla Regione Friuli Venezia Giulia che non contempla gli ITS.

I Protocolli della P.a. di Trento e della Regione Sicilia, oltre agli aspetti di competenza regionale/provinciale, hanno definito anche elementi relativi al rapporto di lavoro in apprendistato, oggetto della contrattazione collettiva. In particolare, entrambi i Protocolli confermano le indicazioni del D.lgs. n. 81/2015 per quanto riguarda la retribuzione delle ore di formazione svolte all'interno dell'azienda, pari al 10% di quella dovuta, e adottano il criterio del sotto inquadramento per stabilire la retribuzione dell'apprendista. Pertanto, per i percorsi la cui durata supera l'anno, l'apprendista sarà collocato due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo e un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà; mentre per i percorsi di durata non superiore all'anno, l'apprendista è collocato per tutto il periodo un livello sotto quello di destinazione finale. Inoltre, il Protocollo della P.a. di Trento stabilisce che, qualora futuri accordi nazionali stabiliscano condizioni retributive meno favorevoli, le parti s'impegnano ad applicare condizioni non inferiori a quelle previste dal Protocollo stesso. Tale disposizione non si applica ai datori di lavoro interessati all'Accordo interconfederale sull'apprendistato del 18 maggio 2016, stipulato da Confindustria e da Cgil, Cisl e Uil. Ulteriori disposizioni riguardano la disciplina suppletiva: per tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 42 del Decreto 81/2015, il contratto di apprendistato può fare riferimento – ove non ancora oggetto di una specifica regolamentazione – alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante definita dai CCNL di riferimento. Infine, le parti s'impegnano a promuovere iniziative d'informazione e comunicazione di tipo congiunto per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti in materia, a livello regionale e di categoria, intervenendo altresì presso le istituzioni formative e i datori di lavoro. Infine, il Protocollo della Regione Siciliana contiene una disciplina specifica dell'apprendistato per praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Si tratta di una prima fase di applicazione sperimentale di tale tipologia contrattuale, in attesa della regolamentazione del CCNL di riferimento.

Gli avvisi emanati dalle Regioni e P.a. per rendere disponibile l'offerta formativa sono tutti finalizzati all'attivazione di percorsi in apprendistato volti all'acquisizione di titoli universitari, nonché allo svolgimento di attività di ricerca. L'apprendistato per il diploma ITS è invece contemplato solo dagli avvisi della Lombardia e dell'Emilia Romagna e quello per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche è preso in considerazione esclusivamente nell'avviso del Friuli Venezia Giulia (cfr. schema 1).

Schema 1 - Tipologie di percorso in apprendistato di terzo livello previste dagli avvisi regionali emanati ai sensi del D.M. del 12 ottobre 2015

	Piemonte	Lombardia	F.V. Giulia	E. Romagna
Diploma ITS		■		■
Diploma accademico I e II livello (Afam)	■	■		
Laurea triennale	■	■	■	■
Laurea magistrale	■	■	■	■
Master I livello	■	■	■	■
Master II livello	■	■	■	■
Master Afam I e II livello	■			
Dottorato di ricerca	■	■	■	■
Diploma accademico di formazione alla ricerca (Afam)	■			
Attività di ricerca	■	■	■	■
Praticantato accesso professioni ordinistiche			■	

*Alta formazione artistica, musicale, coreutica

Gli avvisi emanati⁷⁴ indicano, nel rispetto dei vincoli e massimali di ore e costi standard definiti dalle Regioni, diversi parametri di riferimento per la definizione dei preventivi di spesa e per il calcolo dei consuntivi, anche per ciascuna tipologia di percorso. Le spese ammissibili al finanziamento regionale riguardano, ad esempio in Lombardia, per i percorsi ITS, i servizi di bilancio e certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale, l'accompagnamento continuo, la formazione del tutor aziendale, la formazione di gruppo, la formazione individuale e il *coaching*; per i percorsi universitari e Afam invece, si considerano la progettazione e redazione del Piano formativo individuale, la formazione ordinamentale, la formazione specialistica addizionale alla formazione accademica ordinaria e il tutoraggio individualizzato. In Piemonte, sempre secondo le UCS, sono oggetto di contributo pubblico le attività di progettazione, di coordinamento scientifico e di formazione esterna da parte dell'istituzione formativa (per il master tutte e tre le attività, per le lauree e il dottorato solo le prime due e per le attività di ricerca solo la prima). In Emilia Romagna è previsto il rimborso - attraverso lo strumento dei voucher - dei costi di partecipazione degli apprendisti ai corsi universitari e, per i percorsi ITS, delle attività di progettazione, tutoraggio e valutazione degli apprendimenti.

L'organizzazione didattica dei percorsi si articola di norma in periodi di formazione interna ed esterna all'impresa e deve essere redatto un PFI dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro. Si osserva che talvolta le discipline regionali introducono alcune specifiche o integrazioni alle disposizioni nazionali per quanto riguarda i requisiti dei destinatari, la durata massima del contratto e

⁷⁴La procedura adottata è stata la modalità a sportello, con il finanziamento dei percorsi ammissibili determinato dall'ordine cronologico di presentazione delle domande fino alla concorrenza delle risorse finanziarie previste. Le richieste di contributo sono state presentate dalle istituzioni formative firmatarie dei Protocolli d'Intesa deliberati dalle Giunte regionali, ai sensi della nuova normativa.

della formazione interna ed esterna all'azienda, in riferimento ad alcune tipologie di percorso. Ad esempio, la disciplina piemontese stabilisce che possono essere assunti con un contratto di apprendistato di terzo livello finalizzato al conseguimento del diploma di laurea, gli iscritti ad un corso di laurea, specificando però il numero di crediti formativi universitari che questi studenti devono aver già conseguito: 120 ai fini dell'acquisizione della laurea triennale; 60 per poter ottenere la laurea magistrale; 240 per conseguire la laurea magistrale a ciclo unico quinquennale; 300 ai fini dell'acquisizione della laurea magistrale a ciclo unico esennale. L'Emilia Romagna, invece, dispone che qualora sia ritenuto indispensabile, le università, previo accordo con la Regione stessa, possono individuare il numero minimo e/o massimo di crediti formativi universitari che gli studenti devono possedere ai fini della stipulazione del contratto di terzo livello; inoltre, non assume rilievo ai fini della stipulazione del contratto l'anno dell'iscrizione dello studente.

Per quanto riguarda la durata dei contratti di apprendistato⁷⁵, come da legge nazionale, quella minima è fissata in sei mesi per tutte le tipologie di percorso, mentre quella massima è definita in rapporto alla durata ordinamentale prevista dal corso. Alcune disposizioni regionali precisano tale durata massima: ad esempio, per il diploma ITS, 2 anni in Emilia Romagna e in Piemonte, 3 anni in Lombardia e Friuli Venezia Giulia; per la laurea triennale, 2 anni in Piemonte e 3 anni in Emilia Romagna e Lombardia. In tutte le discipline regionali, la durata massima è fissata in due anni per la laurea magistrale, in un anno per il master di I livello, in due anni per il master di II livello e in 4 anni (5 anni in Piemonte) per il dottorato di ricerca; la durata massima. Per l'apprendistato di ricerca la durata massima è fissata in 3 anni, più un anno di proroga per particolari esigenze del progetto, mentre per il praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche la durata è stabilita in funzione del conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione agli esami di Stato.

Sempre in conformità con la normativa nazionale, tutte le discipline regionali stabiliscono che la durata della formazione esterna all'azienda, da effettuare nell'istituzione formativa, non può superare il 60% del monte orario della formazione ordinamentale. La formazione interna, nel luogo di lavoro, si ricava dalla differenza tra il monte ore complessivo e le ore di formazione esterna. La scelta di fissare un limite massimo di durata esclusivamente per la formazione nell'istituzione formativa, è finalizzata a focalizzare l'attenzione sul valore della formazione nel luogo di lavoro e a garantire un equilibrio, anche in termini di durata, tra formazione esterna e interna. Alcune discipline quantificano l'orario obbligatorio ordinamentale. Ad esempio, per il *percorso ITS*, in Lombardia, detto orario è compreso tra le 1.800 e le 2.700 ore; in Piemonte, invece, in 900, di cui 150 ore di formazione esterna e 750 ore di formazione interna. La disciplina dell'Emilia Romagna stabilisce, con riferimento ad un monte ore obbligatorio di 1800/2000 ore nel biennio, il 60% di formazione esterna pari a 1080/1200 ore e il 40% di formazione interna pari a 720/800 ore. Per quanto riguarda i percorsi finalizzati al conseguimento delle *lauree*, l'Emilia Romagna, considera un monte ore annuo di 300 ore (180 ore di formazione esterna e 120 ore annue di formazione interna). Per il *master*, il Piemonte, assunti a base di calcolo 60 Cfu, prevede 400 ore di formazione esterna e 1.100 ore di formazione interna. La formazione in impresa, l'attività di *project work* e l'auto-apprendimento si realizzano con l'assistenza del tutor formativo dell'istituzione universitaria, in accordo con il tutor aziendale. Nel caso in cui l'Ateneo rilevi

⁷⁵La durata contrattuale è da intendersi con riferimento al periodo di formazione in apprendistato, poiché il contratto di lavoro è a tempo indeterminato.

scostamenti tra le conoscenze già acquisite dagli allievi, e le materie previste dai percorsi formativi tali da pregiudicare l'efficacia dei master, può prevedere percorsi di allineamento della durata massima di 50 ore. La disciplina emiliana, invece, prevede per il master, un monte ore annuo che va da un minimo di 100 ad un massimo di 400 ore. Nel caso di un percorso finalizzato al conseguimento di un *dottorato*, nella disciplina piemontese la formazione esterna prevede fino ad un massimo di 40 ore di formazione interdisciplinare nel campo della gestione della ricerca e della conoscenza dei sistemi di ricerca europei ed internazionali, della valorizzazione dei risultati della ricerca e della proprietà intellettuale; la formazione interna deve essere realizzata nell'ambito di un progetto di ricerca correlato al corso di dottorato. Invece, nella disciplina emiliana, è previsto un monte ore annuo di 120 ore (60% di formazione esterna pari a 72 ore e 40% di formazione interna pari a 48 ore). Per quanto riguarda l'apprendistato per attività di ricerca e l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, la formazione esterna non è obbligatoria, mentre la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto.

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

E' interessante osservare che alcune Amministrazioni hanno intrapreso significative azioni di promozione del contratto di apprendistato di terzo livello, ai sensi della nuova normativa regionale. Ad esempio, la Regione Lombardia ha tenuto incontri informativi sul nuovo apprendistato con atenei, istituzioni Afam e fondazioni ITS e ha realizzato un prodotto cartaceo e su web denominato "Adotta un apprendista", presentato pubblicamente a imprenditori, operatori del settore e scuole. Analogamente, la Regione Piemonte ha svolto seminari e attività formative sulla nuova disciplina dell'apprendistato con i servizi per l'impiego, l'ordine dei consulenti del lavoro, le associazioni datoriali, le imprese e le istituzioni formative del territorio. Inoltre, la Regione ha rilasciato una nuova versione delle pagine web del sito istituzionale dedicate all'apprendistato. L'aggiornamento del sito, avvenuto attraverso un approfondito studio in collaborazione con il settore della Giunta regionale che si occupa della comunicazione istituzionale, ha consentito non solo di fornire al pubblico un'informazione corretta ed esaustiva e di scaricare facilmente la modulistica, ma anche di rendere la navigazione al suo interno il più semplice ed efficace possibile. Si menzionano, inoltre, le attività informative e promozionali che hanno condotto alla stipula del Protocollo d'Intesa tra Regione Lazio, Università Roma Tre e Fondazione Telethon per l'attivazione di contratti di apprendistato ai sensi del Decreto 81/2015, finalizzati sia al conseguimento di master universitari inclusi nell'offerta didattica-formativa di questo

Ateneo, sia alla realizzazione di attività di ricerca in collaborazione tra la Fondazione Telethon e l'Università Roma Tre. Eventi promozionali in questa Regione erano già stati realizzati, nell'ambito del Programma Garanzia Giovani, con le Università, le Fondazioni ITS e l'Ordine dei consulenti del lavoro.

Si deve inoltre rilevare come la Regione Piemonte abbia promosso un intervento molto interessante, denominato "Piattaforma Fabbrica Intelligente", che si basa sull'integrazione tra le politiche a supporto dello sviluppo del sistema produttivo regionale (finanziate dal Fesr) e le politiche per la formazione delle risorse umane (finanziate dal Fse) destinate alla crescita di profili professionali ad elevata qualificazione, utilmente impiegabili nelle attività di ricerca, sviluppo ed innovazione. L'intervento da 40 milioni di euro, volto a sostenere una serie di grandi progetti di ricerca industriale e di sviluppo sperimentale, appartenenti a tutti i settori, purché di dimensioni rilevanti e durata pluriennale, si avvale infatti dello strumento dell'alto apprendistato. I progetti presentati per ottenere le risorse messe a bando devono riportare gli elementi essenziali del percorso formativo relativo alle tipologie di apprendistato di alta formazione e ricerca che si intendono attivare, nonché l'impegno ad assumere gli apprendisti secondo i target minimi indicati.

Per quanto riguarda gli incentivi alle imprese che assumono apprendisti, con riferimento sia alla nuova che alla precedente normativa, questi risultano presenti in Lombardia, Emilia Romagna e Lazio, nell'ambito del programma Garanzia Giovani, e in Liguria e Abruzzo, a valere sul POR FSE 2014-2020. Essi ammontano in genere a 6.000 euro e sono erogati direttamente al datore di lavoro, dopo la stipula del contratto. In Lombardia sono erogati per anno formativo, fino ad un massimo di 36 mesi, con scadenza prevista al 30/6/2018. In Emilia Romagna, è prevista la liquidazione immediata degli incentivi in unica soluzione alle imprese ammesse al finanziamento dietro presentazione di apposita garanzia fideiussoria, oppure al termine del previsto periodo formativo dell'apprendista assunto, ovvero al conseguimento del titolo nel caso ciò avvenga prima del termine. Nel Lazio, invece, l'incentivo ammonta a 3.000 euro ed è erogato a conclusione della prima annualità di contratto, qualora l'apprendista abbia frequentato almeno il 50% delle ore di formazione previste dal Piano Formativo Individuale. L'incentivo è riconosciuto per singolo apprendista anche in caso di lavoro a tempo parziale, con orario pari o superiore al 60% del normale orario di lavoro.

Il quadro sopra delineato suggerisce che, nello spirito della nuova disciplina, i percorsi programmati e/o avviati nel 2016 vedano università e imprese fianco a fianco nel processo formativo, per offrire ai giovani una maggiore opportunità di imparare associando la formazione universitaria all'apprendimento in azienda. Un modello virtuoso che, nel periodo in cui è stato attuato in modo sperimentale, ha portato alla creazione di posti di lavoro altamente qualificati nelle Regioni e P.a. coinvolte attivamente. In questi territori, quelle che negli ultimi anni sono state azioni sperimentali relative alla formazione di giovani assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, diventano prassi consolidate. Negli altri territori, le Parti s'impegnano a valorizzare lo strumento contrattuale dell'apprendistato che ha conosciuto finora molte riforme, ma una diffusione limitata, ponendosi l'obiettivo di raggiungere sul territorio regionale una sensibile crescita del numero di contratti di apprendistato stipulati nelle diverse tipologie.

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

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

3.4.1 La disciplina dell'apprendistato negli Accordi Interconfederali

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 2016 sono stati siglati sei Accordi interconfederali di livello nazionale tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, Confservizi, Confcommercio Imprese per l'Italia, Confesercenti, Confapi, le rappresentanze datoriali delle Cooperative, oltre ad un Accordo interconfederale tra parti datoriali e sindacali afferenti all'*Es.A.Ar.Co* (Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio). Con questi Accordi le Parti sociali sono intervenute non sull'apprendistato professionalizzante, che il D.lgs. n. 81/2015 lascia sostanzialmente inalterato, ma sulle tipologie di apprendistato di primo e terzo livello ampiamente modificate dalla normativa nazionale e sin qui scarsamente considerate e disciplinate dalla contrattazione collettiva.

Tramite lo strumento dell'Accordo interconfederale, le Parti sociali sono intervenute anche a livello territoriale: in Lombardia e nella P.A. di Bolzano per l'apprendistato di primo livello nel settore dell'artigianato e sempre gli artigiani in Veneto hanno disciplinato l'apprendistato di primo e terzo livello. La possibilità di intervenire a livello territoriale è data dall'art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 81/2015, che non specifica di quale livello debbano essere gli Accordi interconfederali che regolano la materia, mentre stabilisce espressamente che i Contratti collettivi che disciplinano il contratto di apprendistato devono essere nazionali.

Inoltre, la Regione Sicilia e la Provincia autonoma di Trento, hanno sottoscritto nel 2016 degli Accordi con le Parti sociali per promuovere lo sviluppo dell'apprendistato della prima e terza tipologia secondo il nuovo impianto introdotto dal D.lgs. n. 81/2015. Gli Accordi, che regolano l'apprendistato di primo e terzo livello, disciplinano anche gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, come, ad esempio, l'inquadramento e la retribuzione riconosciuti all'apprendista. Per l'esame dei contenuti, si rimanda ai paragrafi 3.2.3 e 3.3.2 che si occupano dell'evoluzione delle regolamentazioni regionali di queste due tipologie di apprendistato.

La prima ad adeguare la disciplina del contratto di apprendistato alla normativa nazionale è stata Confindustria, che ha sottoscritto un Accordo interconfederale insieme a Cgil, Cisl e Uil, il 18 maggio 2016. Gli Accordi sottoscritti in seguito dalle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori con: Confapi, Confservizi, *Es.A.Ar.Co* e con le rappresentanze datoriali delle Cooperative, ricalcano nella

struttura e nei contenuti l'Accordo firmato da Confindustria e pertanto la loro trattazione è stata effettuata in modo congiunto⁷⁶.

Comune intendimento è di favorire un maggior ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello quale strumento in grado di consentire ai giovani di acquisire titoli di studio utili ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro e di contrastare la dispersione scolastica e universitaria. Gli Accordi interconfederali richiamano gli articoli 43 e 45 del D.lgs. 81/2015 e il Decreto del 12 ottobre 2015 che inquadrano e disciplinano le tipologie di apprendistato rispettivamente di primo e terzo livello e le differenti competenze, statali o regionali, in base al titolo di studio da conseguire.

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

A sostegno della valenza formativa del contratto di apprendistato, gli Accordi prevedono che, ai fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto in base all'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015 sia attribuito convenzionalmente un livello d'inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo individuato tra quelli di cui all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015. La retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello d'inquadramento finale e varia in base all'annualità (cfr. schema 2).

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

Anche nel contratto di apprendistato di terzo tipo, ossia di alta formazione e ricerca, all'apprendista deve essere attribuito, anche ai fini retributivi, un livello d'inquadramento coerente con il percorso formativo. Tuttavia, per questa tipologia il criterio utilizzato per la determinazione della retribuzione è quello del sotto-inquadramento. Per la sua applicazione gli Accordi distinguono i percorsi di apprendistato in base alla loro durata. Quelli che superano l'anno sono divisi in due parti: per la prima

⁷⁶Fra questi Accordi, l'unico che assegna un ruolo alla bilateralità in materia di apprendistato di primo e terzo livello è quello sottoscritto dalle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori con le Associazioni datoriali che aderiscono ad *Es.A.Ar.Co*, le Parti si impegnano a dare piena attuazione all'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.), cui sono attribuiti in materia di apprendistato i seguenti compiti: validazione e controllo dei percorsi formativi inerenti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e la sicurezza alimentare e sanitaria; la programmazione di attività formative relative ai macro settori di riferimento contrattuale; la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; assistenza nella definizione dei piani e dei progetti formativi e rilascio del relativo attestato.

metà del percorso, l'apprendista dovrà essere inquadrato due livelli sotto la destinazione finale; per la seconda metà, l'inquadramento sarà un livello sotto quello finale. Per i percorsi che non superano l'anno, l'apprendista sarà sotto-inquadrato di un livello rispetto alla destinazione finale.

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

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

Gli Accordi interconfederali sottoscritti da Confcommercio e da Confesercenti insieme a Filcams – Cgil, Fisascat – Cisl e Uiltucs, prevedono, al pari degli altri Accordi esaminati, che la retribuzione delle ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle previste nel piano formativo individuale, sia stabilita, per l'apprendistato di primo livello, in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati e, per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, mediante il criterio del sotto inquadramento (cfr. schema 2).

La retribuzione per i giovani assunti con apprendistato di primo livello presenta una variazione in base all'annualità simile a quella prevista dagli altri Accordi esaminati, ma al contrario di questi, gli Accordi sottoscritti da Confcommercio e Confesercenti stabiliscono che la retribuzione sia commisurata agli anni di anzianità di servizio e non al percorso formativo. Un'altra differenza rispetto agli altri Accordi riguarda l'applicazione del criterio del sotto inquadramento per i 12 mesi successivi alla conclusione del periodo formativo nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro: l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato.

I giovani assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca saranno invece inquadrati per la prima metà del percorso, due livelli sotto la destinazione finale; per la seconda metà, l'inquadramento sarà un livello sotto quello finale.

Schema 2 - Retribuzione per l'apprendistato di primo livello* negli Accordi: Confindustria, Confapi, Cooperative, Confservizi, Es.A.Ar.Co, Confcommercio, Confesercenti

Annualità del contratto di apprendistato di primo livello	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	
	Accordi Confindustria, Confapi, Cooperative, Confservizi, Es.A.Ar.Co	Accordi Confcommercio, Confesercenti
Primo anno	non inferiore al 45%	50%
Secondo anno	non inferiore al 55%	50%
Terzo anno	non inferiore al 65%	65%
Quarto anno	non inferiore al 70%	70%

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

Come anticipato in premessa, nel comparto dell'artigianato le Parti sociali sono intervenute a disciplinare, in Lombardia e in provincia di Bolzano, l'apprendistato di primo livello e in Veneto sia l'apprendistato di primo livello che quello di alta formazione e ricerca.

Per quanto riguarda la retribuzione, anche questi Accordi stabiliscono che il trattamento economico per l'apprendistato di primo livello sia determinato mediante l'applicazione di una percentuale calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello che sarà raggiunto al termine del periodo di apprendistato, con una crescita della percentuale che è legata agli anni di permanenza in impresa (cfr. schema 3). Tuttavia, nel caso degli Accordi sottoscritti dalle parti sociali dell'artigianato in Veneto e nella provincia di Bolzano, anche la progressione del percorso svolto nell'istituzione formativa ha un impatto sulla retribuzione, poiché in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi annuali, attestato dall'istituzione formativa, si manterrà la percentuale dell'anno precedente anche nell'anno successivo. L'Accordo per la provincia di Bolzano prevede un innalzamento della percentuale di retribuzione legato al rendimento scolastico. Infatti, se l'apprendista conclude l'anno scolastico con una valutazione media minima del 7,50 avrà diritto ad una maggiorazione di 10 punti della percentuale di retribuzione prevista per quell'annualità. Il rendimento scolastico è preso in considerazione anche in Veneto. In questo caso l'Accordo stabilisce che i giovani assunti con contratto di apprendistato di primo livello possono richiedere all'Ente Bilaterale dell'Artigianato (EBAV) una prestazione pari a 400 euro a conclusione del primo anno di apprendistato, di 500 euro dopo il secondo anno e di 600 euro dopo il terzo anno. Questi importi saranno maggiorati di una percentuale rispettivamente del 40% dopo il primo anno, del 45% dopo il secondo e del 50% dopo il terzo in relazione al rendimento scolastico dell'apprendista.

Schema 3 - Retribuzione per l'apprendistato di primo livello* negli Accordi regionali del settore artigiano

Annualità del contratto di apprendistato di I livello	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda		
	Accordo Veneto (**)	Accordo Lombardia	Accordo Bolzano
Primo anno	51%	60%	35%
Secondo anno	56%	65%	50%
Terzo anno	65%	75%	60%
Quarto anno	75%	80%	70%

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

(**) Con decorrenza dal mese successivo a quello di superamento del 18° anno di età, il trattamento economico dell'apprendista è maggiorato di 5 punti percentuali.

Il criterio della percentuale viene utilizzato nell'Accordo sottoscritto per il settore dell'artigianato in Veneto anche per il calcolo della retribuzione dell'apprendista con contratto di alta formazione e ricerca. La crescita della retribuzione è sempre legata alla permanenza in impresa, ma la percentuale di partenza è maggiore di quella applicata per stabilire il trattamento economico nell'apprendistato di primo livello (cfr. schema 4).

Schema 4 -.Retribuzione per l'apprendistato di terzo livello* nell'Accordo del settore artigiano in Veneto

Annualità del contratto di apprendistato di III livello	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda
Primo anno	80%
Secondo anno	85%
Terzo anno	90%
Eventuali anni successivi al terzo	92%

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

Per quanto riguarda il trattamento economico per le ore di formazione, l'Accordo sottoscritto dalle parti sociali dell'artigianato nella provincia di Bolzano stabilisce che l'apprendista ha diritto alla retribuzione anche per le ore di frequenza scolastica. Negli altri due Accordi, in attuazione della normativa nazionale, si prevede invece che il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, mentre per le ore di formazione in azienda, in Veneto si applica la stessa percentuale prevista dalla normativa nazionale, riconoscendo al lavoratore una retribuzione oraria pari al 10% di quella dovuta; in Lombardia questa percentuale sale al 20%.

I tre Accordi dell'artigianato disciplinano altri aspetti del contratto di apprendistato, quali: il periodo di prova, il piano formativo, la forma e il contenuto del contratto, ecc. Inoltre, in Lombardia e in Veneto si prevede un intervento della bilateralità a sostegno dell'apprendistato formativo. In particolare, per quanto riguarda il Veneto, l'Ente bilaterale, oltre alle prestazioni a favore degli apprendisti descritte in precedenza, interviene a sostegno delle imprese che si avvalgono per la formazione interna di strutture promosse dalle associazioni provinciali/regionali dell'artigianato, accreditate presso la Regione (formazione assistita). Il contributo previsto è di 200 euro per ogni apprendista in formazione assistita, con una maggiorazione unica di 50 euro nel caso in cui il tutor aziendale frequenti corsi di formazione. Anche l'Accordo sottoscritto dalle parti sociali dell'artigianato in Lombardia attribuisce all'Ente bilaterale il compito di sostenere la formazione effettuata dall'apprendista in azienda, riconoscendo all'impresa e al lavoratore un contributo, senza tuttavia specificare né l'ammontare del finanziamento né le modalità di erogazione delle prestazioni.

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

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

L'analisi della disciplina contrattuale dell'apprendistato per il 2016 ha come principale obiettivo di verificare se e in quale misura le Parti sociali abbiano recepito le novità introdotte per queste tipologie di apprendistato nel D.lgs. n. 81/2015 e nel Decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 e se le stesse Parti abbiano utilizzato gli spazi di autonomia lasciati alla contrattazione collettiva per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, integrando e modificando la normativa nazionale.

Pertanto, l'analisi ha riguardato soltanto i Contratti che fanno esplicito riferimento al D.lgs. n. 81/2015. Si tratta di 55 Contratti, che rappresentano circa il 40% dei CCNL sottoscritti nel 2016. Per quanto riguarda gli altri CCNL, 21 non fanno alcun riferimento al contratto di apprendistato; in 2 CCNL viene richiamato la normativa antecedente il Testo Unico dell'Apprendistato (TUA); 10 disciplinano l'apprendistato, senza tuttavia esplicitare la normativa nazionale di riferimento; 45 CCNL prendono in considerazione il TUA e, in alcuni casi, le disposizioni che sono intervenute a modificare taluni aspetti del Testo Unico, con particolare riferimento alla Legge n. 92/2012.

Dall'esame dei 55 Contratti emerge che, a differenza delle precedenti annualità, l'apprendistato professionalizzante non è l'unica tipologia sulla quale si concentra la contrattazione collettiva. Infatti, 24 dei 55 CCNL analizzati fanno esclusivo riferimento all'apprendistato di secondo livello, mentre 31 Contratti si occupano di tutte e tre le tipologie di apprendistato. Nell'analizzare la disciplina contrattuale dell'apprendistato ci si è concentrati in particolare su alcuni aspetti: l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista, la funzione del tutor aziendale, l'articolazione della formazione interna e le modalità di erogazione, i compiti assegnati agli Enti bilaterali e la percentuale di stabilizzazione che, in base alla nuova normativa nazionale, deve essere rispettata dal datore di lavoro esclusivamente per l'apprendistato professionalizzante.

In riferimento alla retribuzione e all'inquadramento, il principio generale è che l'apprendista non può essere retribuito a cottimo, cioè in base alla quantità di lavoro prestata in un determinato arco temporale. La legge prevede due principi alternativi per definire l'inquadramento e il trattamento retributivo: il sistema del "sotto-inquadramento" fino a due livelli inferiori, modulato in base alla durata del percorso formativo e con progressione nel corso del rapporto di lavoro, e il metodo della "percentualizzazione", in questo caso la retribuzione per le ore di lavoro è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento e in base all'anno di apprendistato. Inoltre, per l'apprendistato di I e III livello, la normativa stabilisce che, per le ore di formazione svolte fuori dall'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, viene riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella normalmente dovuta, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva.

Nei CCNL analizzati che hanno disciplinato l'inquadramento e la retribuzione per l'apprendistato professionalizzante, il sistema più utilizzato è quello del sotto-inquadramento, che generalmente è di due livelli inferiori a quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato e di un livello inferiore per la seconda metà del periodo. Soltanto alcuni Contratti ricorrono al sistema della percentualizzazione. In questi casi la retribuzione dell'apprendista viene determinata con riferimento alla normale retribuzione prevista dal CCNL per i lavoratori qualificati inquadrati nel livello di destinazione finale dell'apprendista e secondo percentuali crescenti in relazione all'anzianità di servizio. Le percentuali fissate dai Contratti presentano una grande variabilità: da un minimo del 60% a un massimo dell'80% nella prima annualità e a un minimo dell'85% a un massimo del 100% per l'ultima annualità di apprendistato. Alcuni Contratti non fanno riferimento all'annualità, ma dividono il periodo di apprendistato in due parti, stabilendo che per la prima metà del periodo l'apprendista percepirà l'80% della retribuzione, mentre, per la seconda parte, il trattamento economico sarà pari al 90% della retribuzione corrispondente alla qualifica da conseguire.

Per quanto riguarda l'apprendistato di I e III livello, quasi tutti i CCNL fanno riferimento alla percentuale fissata dalla normativa nazionale per la remunerazione della formazione interna all'azienda, stabilendo che il datore di lavoro deve corrispondere all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella dovuta. Anche per le ore di formazione che l'apprendista svolge nell'istituzione formativa, i Contratti esaminati applicano la normativa nazionale, esonerando il datore di lavoro da ogni obbligo retributivo. Tuttavia dei 31 CCNL che si occupano anche di queste due tipologie di apprendistato, soltanto 7 stabiliscono la retribuzione dovuta agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato di primo e di terzo livello. Per quanto riguarda l'apprendistato di primo livello, si utilizza il metodo della percentualizzazione per stabilire il trattamento economico dell'apprendista. La percentuale varia da un minimo del 45% per la prima annualità ad un massimo del 70% nell'ultima annualità del contratto. Anche per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, la retribuzione, nella maggior parte dei casi, è calcolata in base a percentuali che variano da un minimo del 40% per la prima annualità a un massimo del 70% per l'ultimo periodo del contratto di apprendistato. Alcuni Contratti adottano invece il metodo del sotto-inquadramento, stabilendo che per il calcolo della retribuzione, l'apprendista è inquadrato, nel primo periodo, due livelli sotto quello di destinazione finale e nel secondo periodo un livello sotto quello finale.

Passando all'analisi della disciplina contrattuale del tutor aziendale che, insieme al tutor formativo, ha una funzione essenziale nel promuovere il successo formativo dell'apprendista e nel garantire un efficace raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione scolastica e l'impresa, si deve osservare che l'interesse della contrattazione collettiva per questa figura continua ad essere scarso. Infatti, più della metà dei CCNL esaminati non disciplinano il ruolo del tutor aziendale, limitandosi in alcuni casi a prevedere la sua presenza, ma senza definirne i compiti. Soltanto 24 Contratti stabiliscono le caratteristiche e le funzioni del tutor, alcuni in maniera più precisa altri in termini più generali. Le funzioni assegnate sono quelle stabilite dalla legge: seguire ed indirizzare l'apprendista nel suo percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti al fine di adottare soluzioni migliorative, redigere il Piano Formativo individuale. Il Tutor può essere interno o esterno e deve essere individuato all'inizio dell'attività formativa. Tale funzione può essere ricoperta da un lavoratore dipendente in possesso dei requisiti adeguati e con un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del percorso formativo. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Il numero di apprendisti che il tutor aziendale deve seguire va da un minimo di tre a un massimo di cinque/sei. Alcuni Contratti riconoscono un'indennità per l'attività di tutoring che è pari alla retribuzione oraria del livello di appartenenza per le ore effettivamente svolte. Soltanto un CCNL si occupa della formazione del tutor, prevedendo la frequenza di corsi di formazione, della durata minima di 12 ore o di diversa durata in base alle normative regionali, organizzati dalle associazioni datoriali o dalle organizzazioni sindacali, direttamente tramite strutture formative o attraverso strutture accreditate.

In merito alla durata e all'articolazione della formazione erogata sotto la responsabilità dell'azienda, per le tipologie di apprendistato di primo e terzo livello i CCNL esaminati non contengono disposizioni specifiche, limitandosi al più a confermare quanto previsto dalla normativa nazionale. Invece per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, la maggioranza dei Contratti definisce il monte ore

di formazione aziendale in base al livello d'inquadramento e alla durata dell'apprendistato; generalmente ai più bassi livelli d'inquadramento corrisponde un più alto numero di ore di formazione. Alcuni CCNL invece stabiliscono che la durata minima della formazione aziendale sia di 120 ore, annue o per tutto il periodo di apprendistato, e che questo monte ore può essere ridotto se l'apprendista ha già frequentato corsi formativi in precedenti rapporti di apprendistato o presso gli enti bilaterali o se è in possesso di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di qualifica professionale coerente rispetto all'attività da svolgere. Alcuni Contratti definiscono l'articolazione della formazione aziendale, divisa tra formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico professionali specifiche della qualifica da conseguire e formazione teorica relativa alla sicurezza e igiene del lavoro e alle competenze "trasversali", stabilendo, in taluni casi, anche il relativo monte ore. Generalmente la formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro deve essere effettuata entro i primi sei mesi di lavoro. In alcuni Contratti si prevede che la formazione aziendale possa essere finanziata dai Fondi paritetici interprofessionali e che la parte teorica sia erogata anche dagli Enti bilaterali. Per quanto riguarda le modalità formative, i CCNL prevedono che la formazione possa essere erogata mediante l'attività d'aula o on the job, in e-learning e attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, action learning, visite aziendali.

Per quanto riguarda gli Enti Bilaterali, soltanto 20 CCNL fra quelli che disciplinano l'apprendistato assegnano alla bilateralità funzioni più o meno ampie in materia. In 5 CCNL l'Ente Bilaterale ha l'unico compito di rilasciare, entro 30 giorni, il parere di conformità del percorso formativo, su richiesta del datore di lavoro. In 7 CCNL, oltre a dare il parere di conformità sui Piani Formativi Individuali, l'Ente bilaterale deve certificare i contratti di apprendistato e i relativi programmi di formazione. Un Contratto aggiunge a queste funzioni anche la raccolta dei piani formativi e la validazione degli stessi, nonché l'erogazione agli apprendisti di una parte della formazione di base e trasversale e la formazione del tutor. Sette Contratti dedicano agli Enti bilaterali uno specifico articolo nel quale sono declinate in maniera più precisa le funzioni attribuite. Oltre ai compiti già indicati, agli Enti Bilaterali viene richiesto di concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza; alla definizione delle modalità di erogazione e articolazione della formazione, interna ed esterna, della quota parte delle 120 ore di formazione da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoratore e alla prevenzione degli infortuni e delle modalità e delle tipologie di formazione erogabile agli apprendisti che hanno già intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe e che hanno ricevuto già una parte della formazione (attestata).

Per quanto riguarda infine la percentuale di stabilizzazione, si rilevano delle differenze rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale, che, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, fissa al 20% il limite minimo di conferma dei contratti di apprendistato in essere per l'assunzione di nuovi lavoratori in apprendistato professionalizzante e lascia alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare limiti diversi. Se, infatti, in diversi Contratti viene confermata la percentuale di stabilizzazione prevista dalla normativa nazionale per le aziende con almeno 50 dipendenti, altri CCNL stabiliscono percentuali più alte, che vanno dal 30% al 60% di conferma dei contratti di apprendistato in essere per l'assunzione di nuovi lavoratori in apprendistato. Inoltre, alcuni CCNL individuano percentuali di stabilizzazione dal 20% al 30% anche per le aziende che occupano

più di 10 lavoratori. Infine ci sono tre CCNL che prevedono una percentuale del 25% per le aziende con almeno 15 dipendenti.

Dall'analisi degli Accordi e dei CCNL, sottoscritti nel 2016, emergono alcune novità positive, ma anche delle criticità in merito al ruolo agito dalle Parti sociali nella contrattazione collettiva per promuovere l'apprendistato e, in particolare, le tipologie a maggiore valenza formativa.

Il principale aspetto positivo è nell'inversione di tendenza che si registra in materia di apprendistato di primo e di terzo livello. Le parti sociali, spinte anche dalla scelta del Legislatore di intraprendere una via italiana al sistema duale, hanno, infatti, avviato un processo di recepimento negli Accordi e nei Contratti della disciplina nazionale dell'apprendistato formativo, ossia di quelle tipologie diverse dal professionalizzante che, salvo rari casi, erano state sostanzialmente ignorate dalla contrattazione collettiva. Certamente si tratta di un'inversione di tendenza che al momento riguarda un numero limitato di Contratti e che, considerati i tempi di adeguamento alla normativa nazionale registrati in passato, si svilupperà presumibilmente in modo graduale, sempre che non intervengano nel frattempo nuove riforme dell'apprendistato.

L'altro aspetto positivo attiene alle scelte adottate dalle Parti sociali in merito ai profili economici dell'apprendistato formativo. La stragrande maggioranza degli Accordi e dei CCNL che hanno disciplinato le tipologie di apprendistato di primo e di terzo livello, conferma la percentuale di remunerazione dell'apprendista prevista dal D.lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e individua percentuali non elevate, soprattutto per le prime annualità del contratto, per il calcolo della retribuzione nell'apprendistato di primo e di terzo livello. Queste scelte, in aggiunta agli altri benefici retributivi e contributivi previsti dalla normativa nazionale, contribuiscono a ridurre in modo significativo l'onere a carico dell'impresa e a rendere sostenibile per il datore di lavoro un contratto caratterizzato da un'elevata componente formativa, garantendo un maggiore scambio tra investimento in formazione dell'azienda e retribuzione dell'apprendista.

Per quanto riguarda le criticità riscontrate, la principale attiene al grado di copertura degli Accordi e dei CCNL rispetto ai settori/comparti e ai territori interessati. Dall'analisi dei CCNL sottoscritti nel 2016, emerge la tendenza prevalente a recepire la normativa nazionale in materia di apprendistato formativo, senza tuttavia utilizzare gli spazi lasciati all'autonomia contrattuale per disciplinare gli aspetti relativi al rapporto di lavoro, come, ad esempio, l'inquadramento e la retribuzione. La mancanza di una specifica regolazione da parte dei CCNL non sempre trova una compensazione negli Accordi interconfederali, che, come rilevato, non coprono tutti i settori e i territori interessati dall'utilizzo dell'apprendistato formativo e, in taluni casi, regolano l'apprendistato di primo livello, ma non quello di alta formazione e ricerca.

Secondo alcune tesi sostenute in dottrina, l'inerzia delle Parti sociali non precluderebbe la possibilità di attivare contratti di apprendistato duale. Una di queste proposte sostiene la possibilità di sottoscrivere contratti individuali in riferimento diretto alla disciplina nazionale, non ritenendo necessario un esplicito recepimento da parte del CCNL. Altre tesi ritengono invece che per attivare contratti individuali sulla base della normativa statale e regionale sia necessaria la sottoscrizione di accordi aziendali/territoriali, o che, in assenza di disciplina contrattuale dell'apprendistato per il settore di appartenenza, sia possibile per il datore di lavoro fare riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine, come specificato dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 4/2013. Pur lodevoli nel

loro intento, queste proposte lasciano spazio a dubbi interpretativi, che non favoriscono il ricorso da parte delle aziende al contratto di apprendistato formativo. La via maestra resta dunque quella della contrattazione collettiva, che, disciplinando gli aspetti normativi ed economici dell'apprendistato di primo e terzo livello in modo da tenere conto delle specificità di queste tipologie, può offrire maggiori certezze e garanzie sia ai datori di lavoro che agli apprendisti.

3.5 FOCUS: La costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali, acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei Contratti collettivi di lavoro, il D.lgs. n. 81/2015, in continuità con l'abrogato Testo Unico dell'Apprendistato, ha confermato l'istituzione di un Repertorio delle professioni per l'apprendistato professionalizzante (art. 46, comma 3).

Il Repertorio delle professioni concorre a costituire il Repertorio unico nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, previsto dall'art. 8 del D.lgs. n. 13/2013, nel quadro di un riordino del sistema di qualificazioni nazionali che consenta ai cittadini la valorizzazione di quanto appreso oltre che in un percorso formale di studio o di formazione, anche mediante il riconoscimento degli apprendimenti originati dall'esperienza (di lavoro, di volontariato, ecc.), attraverso un percorso di progressiva validazione e certificazione delle competenze acquisite.

Il D.lgs. n. 81/2015 ha assegnato il compito di predisporre il Repertorio delle professioni ad un Organismo tecnico, già previsto dal Testo Unico dell'Apprendistato e istituito nel 2013 presso il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di cui fanno parte rappresentanti del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, delle Regioni designate dalla Conferenza Stato-Regioni, delle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il lavoro svolto dall'Organismo tecnico, che si avvale del supporto scientifico di Inapp, si è sviluppato in diverse fasi.

La prima ha riguardato la mappatura dei Contratti collettivi nazionali di lavoro di tutti i settori della classificazione CNEL⁷⁷ e l'estrapolazione di quelli che contengono i profili professionali per l'apprendistato. Nel rispetto del criterio di rappresentatività definito dall'Organismo tecnico, sono stati presi in considerazione soltanto i Contratti sottoscritti dalle sigle rappresentate nel consiglio CNEL della consiliatura 2010-2015.

L'attività di mappatura ha evidenziato le rilevanti differenze nella metodologia utilizzata dalle Parti sociali per la definizione dei profili professionali dell'apprendistato. Infatti, in alcuni casi i profili sono definiti "a banda larga", poiché includono più livelli di professionalità; in altri casi coincidono con la singola figura professionale o con un ruolo aziendale, oppure abbracciano intere funzioni aziendali (per questa fattispecie non è corretto parlare di veri e propri profili formativi e/o professionali). Gli approcci descrittivi sono disomogenei anche rispetto ai contenuti: in alcuni casi vengono identificati gli obiettivi formativi da conseguire, espressi in termini di conoscenze e capacità o competenze; in altri casi sono

⁷⁷ Agricoltura, Alimentaristi-Agroindustriale, Altri vari, Aziende di Servizi, Chimici, Commercio, Credito-Assicurazioni, Edilizia, Enti ed Istituzioni private, Meccanici, Poligrafici e Spettacolo, Tessili, Trasporti.

invece evidenziate le attività che il profilo deve essere in grado di svolgere; in altri ancora vengono descritti i contenuti delle attività formative, anche ripartiti in moduli e con l'indicazione della quantità di ore da dedicare.

La seconda fase del lavoro svolto dall'Organismo tecnico è stata realizzata in coerenza con le indicazioni metodologiche dettate dall'art. 8 del D.lgs. n. 13/2013 che prevedono il rispetto dei seguenti standard minimi per l'inserimento delle qualificazioni professionali nel Repertorio nazionale: referenziazione dei profili ai codici statistici di riferimento delle attività economiche (ATECO) e della nomenclatura e classificazione delle unità professionali (CP-ISTAT).

Inoltre, si è tenuto conto del D.M. 30 giugno 2015 che ha istituito il "Quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali". Il Quadro operativo è organizzato sulla base di un sistema di classificazione dei settori economico-professionali che, a partire dai codici di classificazione ISTAT riguardanti le attività economiche (ATECO) e le professioni (CP), consente di aggregare in settori l'insieme delle attività e delle professionalità operanti sul mercato del lavoro. Le aree professionali sono suddivise in 23 settori economico-professionali (SEP) cui si aggiunge un settore definito "area comune" (cfr. Allegato 1 D.M. 30 giugno 2015). L'area comune raccoglie tutte quelle attività lavorative non caratterizzate da un settore specifico e riguardanti: l'amministrazione, il marketing, la comunicazione e le pubbliche relazioni, gli affari generali, la gestione delle risorse umane.

La referenziazione dei profili professionali è stata quindi realizzata sulla base della classificazione dei settori economico-professionali, ottenuta attraverso un processo ricorsivo di attribuzione ai codici statistici, alla massima estensione, della classificazione delle attività economiche (ATECO 2007) e della classificazione delle professioni (CP ISTAT 2011) ai 24 settori (SEP) di cui è composta la classificazione. I settori economico-professionali e i relativi codici delle classificazioni statistiche sono suddivisi in 80 comparti, di cui 72 individuati come sottoinsiemi coerenti dei 23 settori economico-professionali e 8 relativi al settore denominato "Area comune".

A livello tecnico la referenziazione dei profili professionali estratti dai Contratti collettivi è stata resa possibile attraverso il criterio del *best fit*, cioè tramite l'assegnazione al profilo dei codici statistici per i quali maggiore è la correlazione tra le attività descritte nelle Unità professionali di riferimento (CP) e i contenuti del profilo professionale descritti nel contratto.

Il complesso lavoro di ricognizione e di referenziazione dei profili dell'apprendistato, che si è concluso nel mese di dicembre 2016, è stato condiviso con i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e datoriali di categoria firmatarie dei Contratti da cui i profili sono stati estratti.

I risultati sono confluiti nella sezione denominata "Repertorio delle Professioni dell'apprendistato" della banca dati Inapp "Atlante del lavoro e delle qualificazioni". La banca dati raccoglie anche le qualificazioni rilasciate dal sistema d'istruzione e formazione triennale e quadriennale, dell'istruzione e formazione tecnica superiore e dell'istruzione tecnica superiore, nonché le qualificazioni rilasciate dai sistemi di formazione professionale regionale riferite ai repertori regionalmente codificati.

I vantaggi connessi all'attività di mappatura, referenziazione e inserimento nella banca dati Inapp sono molteplici.

Il primo è rappresentato dall'aumento della visibilità dei profili, in conformità agli orientamenti europei sulla trasparenza dei titoli, delle qualifiche e delle competenze e nella maggiore facilità con la quale si potranno consultare i profili secondo una logica di comparto e di filiera, oltre che di Contratto. Un altro vantaggio è data dal fatto che sarà possibile mettere a disposizione delle istituzioni, delle aziende, degli operatori della formazione e dei cittadini uno strumento per semplificare la lettura dei contenuti dei profili dell'apprendistato, rendendo più agevole l'attività di progettazione, monitoraggio e valutazione dei percorsi formativi e facilitando l'accesso alle procedure di valutazione e certificazione delle competenze, con positive ricadute sui processi di mobilità geografica e professionale dei lavoratori. Inoltre sarà possibile effettuare una comparazione/correlazione con le qualificazioni ricomprese nei repertori regionali, anche allo scopo di consentire il riconoscimento e la certificazione da parte delle Regioni delle competenze sviluppate nei percorsi di apprendistato. Il lavoro svolto consente inoltre di facilitare la correlazione dei profili descritti nei CCNL per l'apprendistato professionalizzante, mettendo in trasparenza similitudini e difformità, per eventuali affinamenti in sede contrattuale, in una logica volta a promuovere la progressiva semplificazione e standardizzazione delle modalità di descrizione dei profili professionali. Attraverso la referenziazione dei profili dell'apprendistato ai codici statistici di riferimento delle attività economiche e delle professioni sarà possibile avviare il processo di integrazione tra le banche dati della formazione e del lavoro favorendo il dialogo tra i due sistemi.

L'attività dell'Organismo tecnico potrà favorire l'aggiornamento, ad opera della contrattazione collettiva, dei profili professionali dell'apprendistato, attraverso un approccio metodologico uniforme e basato sulle competenze, nel più ampio quadro di un processo di ammodernamento dei sistemi di classificazione del personale. L'attivazione di questo processo è il presupposto necessario per promuovere l'effettiva integrazione delle qualificazioni professionali nel Repertorio nazionale previsto dal D.lgs. n. 13/2103 e quindi per agevolare il dialogo virtuoso tra mondo della formazione e mondo del lavoro.

4. Uno sguardo ad alcuni modelli di sistema duale in Europa

Com'è noto, la riforma dell'apprendistato introdotta nel 2015 ha il principale obiettivo di contrastare la disoccupazione giovanile promuovendo lo sviluppo del sistema duale. La riforma italiana s'ispira ai sistemi duali adottati da lungo tempo da diversi Paesi europei, che propongono un modello di apprendimento incentrato sull'alternanza tra momenti di formazione sul lavoro direttamente in azienda e periodi di formazione o d'istruzione esterna. Questi Paesi sono riusciti meglio di altri a contrastare gli effetti della crisi sull'occupazione, e, soprattutto, a mantenere ad un livello accettabile il tasso di disoccupazione giovanile.

Il capitolo esamina i sistemi di alternanza scuola-lavoro presenti in Germania, Austria, Danimarca e Paesi Bassi, prendendo in considerazione, per ciascuno di essi, la governance del sistema duale, la sua architettura, i vantaggi per gli apprendisti e le imprese e le eventuali criticità.

4.1 L'apprendistato in Germania

In Germania il sistema di alternanza scuola-lavoro, parte integrante del sistema di istruzione e formazione professionale a livello secondario, si articola in due tipologie di percorso: l'alternanza formativa e l'alternanza lavorativa. La prima si realizza presso gli istituti ad indirizzo professionale di livello secondario superiore (*Fachoberschulen*) a tempo pieno e offre una formazione di tipo generale e la possibilità di acquisire conoscenze e abilità tecniche a carattere teorico e pratico. Tali percorsi, a cui si accede al quindicesimo anno di età, hanno generalmente durata biennale, prevedono una parte di apprendimento sul luogo di lavoro, che varia in base all'annualità formativa ed ad ogni singola regione (*Länder*). La componente *on-the-job* del percorso viene regolata da un contratto di formazione pratica, in cui l'allievo acquisisce lo status di tirocinante.

L'alternanza lavorativa si sviluppa nell'ambito del sistema duale o apprendistato; si caratterizza per offrire una formazione organizzata in due luoghi di apprendimento: la scuola (*Berufsschule*) e l'azienda (*Betrieb*), con l'obiettivo di fornire un'ampia preparazione professionale di base e le conoscenze e le abilità tecniche necessarie per svolgere un'attività professionale qualificata. Il sistema duale tedesco rappresenta la filiera principale per la transizione scuola-lavoro, accogliendo oltre il 50% degli studenti che hanno terminato la scuola dell'obbligo. Gli apprendisti che superano con esito positivo gli esami finali acquisiscono una qualifica professionale riconosciuta a livello nazionale.

La governance del sistema duale

Il modello di apprendistato tedesco si articola in forme di coordinamento tra il Governo federale, le Regioni, le parti sociali e le aziende, e si caratterizza per una complessa ma chiara suddivisione di responsabilità ⁷⁸. Le organizzazioni del commercio e dell'economia, le parti sociali e lo Stato, in

⁷⁸ La Germania è una Repubblica federale suddivisa in 16 *Länder* (Regioni). La ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni è indicata nella Legge Fondamentale della Repubblica Federale di Germania, del 23 maggio 1949 (la Costituzione tedesca), nella quale si stabilisce che le competenze non espressamente attribuite allo Stato federale fanno capo ai singoli

Germania, cooperano sulla base del “principio del consenso”.

Il Governo federale è responsabile, attraverso l’emanazione di leggi e regolamenti, della definizione del quadro normativo relativo all’istruzione alla formazione professionale iniziale interna all’impresa. Il Ministero dell’istruzione e della ricerca (*Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie* - BMBF) ha competenza nella regolamentazione - a carattere generale - delle politiche in materia di istruzione e formazione professionale e nell’implementazione di programmi volti alla promozione della formazione professionale. I diversi Ministeri, inoltre, sono responsabili dell’individuazione dei profili formativi, nell’ambito del sistema duale, per il proprio settore di competenza, approvati – in ogni caso – dal Ministero dell’istruzione.

Ruolo importante a livello nazionale è affidato all’Istituto Federale per la Formazione Professionale (*Bundesinstitut für Berufsbildung – BiBB*). Il BiBB è un organismo tecnico di natura pubblica nel cui consiglio d’amministrazione siedono i principali attori del sistema di apprendistato: governo federale, *Länder* e parti sociali. L’ente opera come organo di supporto tecnico nello sviluppo e nell’aggiornamento dei Regolamenti formativi (*Ausbildungsordnung*), svolge funzione consultiva al Governo su tutte le questioni in materia d’istruzione e formazione professionale, definisce i contenuti per la formazione – che rappresentano gli standard nazionali - dei formatori interni all’impresa ed ha il compito di condurre ricerche sul sistema d’istruzione e formazione professionale, anche in ottica di analisi dei fabbisogni professionali del mondo del lavoro. L’istituto federale, inoltre, fornisce servizio di consulenza ai diversi soggetti interessati, elabora materiali sui profili professionali e gestisce una piattaforma internet per i formatori aziendali e per i membri delle commissioni d’esame.

Sempre a livello nazionale, i rappresentanti di tutte le parti interessate - datori di lavoro, sindacati, regioni e governo federale – collaborano congiuntamente attraverso il Consiglio per l’apprendistato. Il Consiglio è l’organo esecutivo dell’istituto federale per l’istruzione e la formazione professionale e riveste funzioni consultive del governo tedesco per questioni fondamentali in materia d’istruzione e formazione professionale; presenta osservazioni sui Regolamenti formativi e sugli schemi quadro dei curricula, e propone raccomandazioni per l’applicazione uniforme della legge sulla formazione professionale in merito, ad esempio, alla struttura e alla progettazione dei regolamenti formativi, ai requisiti per l’accesso agli esami.

Le Regioni (*Länder*) gestiscono le scuole part-time di formazione professionale e sono quindi responsabili della formazione professionale esterna all’impresa; a essi, inoltre, è attribuita la responsabilità di supervisionare le Camere del Commercio, dell’Artigianato e dell’Industria che, a loro volta, rivestono un ruolo fondamentale in merito alla formazione interna all’impresa del sistema di apprendistato. I Ministri dell’istruzione regionali cooperano tra loro, in sede di Conferenza permanente (*Kultusministerkonferenz - KMK*), al fine di assicurare un certo grado di uniformità e comparabilità delle regolamentazioni; le raccomandazioni della Conferenza permanente assumo valore legale solo se ratificate dai parlamenti (Consigli) regionali. Nei *Länder* i rappresentanti delle parti sociali e delle più alte autorità federali costituiscono i Consigli regionali, con ruolo consultivo, per i governi locali in materia d’istruzione e formazione professionale. A livello locale, invece, operano i Comitati d’istruzione e formazione professionale, composti da sei rappresentanti dei sindacati, dei datori di

Länder. Pertanto, lo Stato federale esercita il potere legislativo in materia di formazione sul luogo di lavoro, mentre alle Regioni è attribuito potere esclusivo in materia di istruzione e formazione professionale.

lavoro e degli insegnanti delle scuole professionali. Questi comitati devono essere informati e ascoltati in tutte le questioni rilevanti in materia di istruzione e formazione professionale.

La normativa nazionale stabilisce che il coinvolgimento delle parti sociali nei processi decisionali a tutti i livelli di governance in base al principio della parità di partecipazione. A livello nazionale partecipano all'elaborazione dei Regolamenti formativi e allo sviluppo dei programmi in tutte le aree della formazione professionale; a livello regionale (*Länder*), oltre ad avere funzioni consultive in tutti i settori della formazione professionale sul coordinamento tra scuola e impresa, svolgono funzioni di consulenza e supervisione riguardo l'offerta formativa aziendale, predispongono gli esami e rilasciano le qualifiche (a nome degli organi competenti); a livello settoriale partecipano alle trattative sui luoghi di formazione, alla stesura dei contratti collettivi e alla definizione della retribuzione dei formatori e degli apprendisti; a livello aziendale partecipano alla pianificazione e implementazione della formazione aziendale⁷⁹.

Gli altri soggetti coinvolti nel sistema duale sono le Camere del Commercio, dell'Artigianato e dell'Industria (*Kammer*). In qualità di enti autonomi di diritto pubblico finanziati dalle aziende private⁸⁰, le Camere intervengono a diversi livelli nella fase di controllo, monitoraggio e valutazione dell'apprendistato. In particolare le Camere ricevono, validano e registrano i contratti di lavoro stipulati fra azienda e apprendista; accreditano le imprese, rilasciando l'abilitazione ad assumere apprendisti e ne verificano, nel tempo, il mantenimento dei requisiti e dell'andamento dei percorsi, nonché l'acquisizione delle capacità professionali, anche attraverso visite alle aziende che fanno formazione; organizzano gli esami intermedi e finali per il conseguimento della qualifica ed erogano servizi di consulenza ai giovani, ai formatori e alle aziende⁸¹.

Il sistema di apprendistato duale è regolamentato dalla Legge sulla formazione professionale (*Berufsbildungsgesetz* - BBiG) del 1969, così come modificata nel 2005. Attraverso tale atto lo Stato federale dichiara che le competenze in materia d'istruzione e formazione professionale realizzate all'esterno delle strutture scolastiche rientrano nella sfera federale. La legge disciplina le diverse tipologie di formazione professionale, ovvero: quella ordinaria a tempo pieno, nell'ambito del sistema duale, continua e la riqualificazione professionale. La medesima legge definisce i requisiti che devono essere rispettati nei Regolamenti dei profili formativi (*Ausbildungsordnung* - AO), ovvero stabilisce che l'istruzione e la formazione professionale è finalizzata ad impartire le competenze, conoscenze ed abilità necessarie ad intraprendere un'attività come professionista qualificato in un mercato del lavoro in continua evoluzione, attraverso un percorso formativo adeguatamente regolamentato. Ulteriori disposizioni fanno riferimento ai criteri ed alle modalità di valutazione dell'attitudine all'insegnamento dei formatori, ai servizi alla formazione, nonché al sistema di monitoraggio e valutazione. Il Consiglio dell'Istituto federale per l'istruzione e la formazione professionale (*BiBB*) presenta raccomandazioni per una uniforme applicazione della Legge sulla formazione professionale.

Il Ministero Federale per la Cultura, l'Economia, la Ricerca e la Tecnologia (BMBF), in accordo con il Ministro Federale per la Formazione e l'Istruzione, è responsabile della definizione e della

⁷⁹Cfr. F. D'Arista, *L'Apprendistato in Europa: Germania*, in Rassegna CNOS, 2013, n. 1, p. 79-93

⁸⁰La pubblica amministrazione e le organizzazioni religiose regolamentate dal diritto pubblico hanno propri organismi competenti.

⁸¹Cfr. F. D'Arista, *L'Apprendistato in Europa: Germania*, in Rassegna CNOS, 2013, n. 1, p. 79-93

regolamentazione delle qualifiche professionali. I datori di lavoro e i sindacati, in collaborazione con il BiBB, partecipano attivamente allo sviluppo dei Regolamenti formativi, anche al fine di favorire l'accettazione di nuove disposizioni sui contenuti formativi da parte dei datori di lavoro.

I Regolamenti formativi rappresentano (*Ausbildungsordnung* - AO) gli standard nazionali per la formazione del sistema duale. In ogni singolo Regolamento sono definiti i requisiti minimi dei percorsi formativi che includono: la descrizione del profilo professionale tipo in termini di competenze, conoscenze e abilità; la durata della formazione; i requisiti per gli esami finali presso la Camera competente; e lo schema quadro del curriculum sulla formazione on-the-job. Quest'ultimo è coordinato con il corrispondente schema quadro del curriculum della formazione presso le scuole professionali, poiché le due tipologie di formazione sono complementari l'una con l'altra. La procedura di armonizzazione è regolamentata sulla base di un accordo tra la Conferenza permanente dei Ministeri regionali dell'istruzione e degli affari culturali (KMK) – delle Regioni, ed il Governo federale.

Le leggi sull'ordinamento scolastico di ogni Regione disciplinano la formazione erogata nelle scuole professionali.

Il monitoraggio e la valutazione dell'intero sistema sono realizzati dall'Istituto Federale per la Formazione Professionale (BiBB) che, annualmente, redige un rapporto per il Governo (*Berufsbildungsbericht*), su incarico del Ministero dell'istruzione e della ricerca.

Architettura del sistema duale

Il sistema duale tedesco contempla oltre 300 profili formativi, in quasi tutti i settori economici. Il numero cambia costantemente ogni anno in conseguenza di un continuo aggiornamento degli stessi che conduce a un loro accorpamento o all'introduzione di nuovi profili richiesti dal mercato del lavoro. La maggioranza dei percorsi ha una durata di 3 anni (corrispondenti al livello 4 del quadro europeo delle qualifiche –EQF). Vi sono percorsi che prevedono un impegno di 3 anni e mezzo ed altri di durata biennale (corrispondenti al livello 3 del quadro europeo delle qualifiche – EQF; ISCED 3B); questi ultimi prevedono la possibilità di proseguire il percorso in specifici profili professionali di durata superiore. La durata dell'apprendistato dipende dal settore economico e dalla professione, può essere ridotta in presenza di riconoscimento di crediti, formativi e lavorativi - correlati al profilo professionale di riferimento, acquisiti in precedenza dal futuro apprendista.

L'accesso ai percorsi di apprendistato avviene al termine della scuola dell'obbligo, che in Germania ha durata decennale; i giovani possono accedere ai percorsi duali dal quindicesimo o dal sedicesimo anno di età, in base all'età di ingresso fissata da ogni singola Regione. Non sono previsti specifici requisiti di accesso, tuttavia, per professioni particolarmente richieste i datori di lavoro stabiliscono come requisito s'ingresso il possesso di una qualifica (*Abitur* – corrispondente al diploma di maturità) necessaria per l'accesso all'istruzione terziaria.

Per i giovani che non riescono a trovare un'occupazione in apprendistato o che rientrano nelle categorie speciali, invece, sono previsti due specifiche tipologie di formazione pre-professionale: l'anno di formazione pre-professionale e l'anno di formazione professionale di base. Il primo è finalizzato a preparare i giovani per il futuro ingresso nei percorsi duali e prevede una frequenza a tempo pieno e l'erogazione della formazione da parte degli istituti scolastici. Al termine del percorso gli allievi

possono acquisire un certificato di istruzione secondaria. Il secondo, invece, che consente ai giovani di acquisire conoscenze di base in uno specifico settore, è realizzato dalle scuole anche in collaborazione con le aziende. Tale percorso è riconosciuto come credito formativo, equivalente al primo anno del percorso in apprendistato per il profilo professionale di riferimento ed è equipollente al certificato generale dell'istruzione secondaria.

Le aziende che intendono assumere apprendisti sono soggette a una procedura di accreditamento, da parte degli organi competenti, per verificare se sono presenti risorse strutturali e umane idonee per la formazione dell'apprendista. Il datore di lavoro deve dimostrare di essere in grado di impartire all'apprendista l'insieme di conoscenze, competenze ed abilità previste nel Regolamento formativo, attraverso la presenza di strumentazione tecnica e personale interno qualificato. Il formatori interni all'azienda, per esercitare il loro ruolo, devono superare il test attitudinale presso la camera competente.

I datori di lavoro sono pienamente responsabili della progettazione e dell'erogazione dell'istruzione e della formazione professionale iniziale sul luogo di lavoro, a essi spetta la stesura del piano formativo relativo alla formazione interna sulla base del programma e dello schema temporale contemplato dal Regolamento. Il piano formativo aziendale si basa sugli strumenti (infrastrutture) e sui processi dell'azienda e indica le discipline oggetto del percorso formativo e il relativo arco temporale di erogazione della formazione. Le grandi aziende sono dotate di dipartimenti formativi con formatori a tempo pieno e gestiscono l'intera offerta formativa; la formazione è particolarmente strutturata e i laboratori sono dotati di una strumentazione tecnologicamente avanzata. Nelle piccole e medie aziende, invece, l'attività formativa dipende dall'impegno del personale e dei responsabili (manager/direttori); i formatori istruiscono gli apprendisti come compito aggiuntivo a quello ordinario. Nel caso in cui l'azienda non sia in grado di ricoprire i contenuti dell'intero programma formativo, così come previsto dal Regolamento, può ricorrere ai centri di formazione professionale inter-aziendali. Tali centri sono finanziati dallo Stato federale e sono gestiti dalle Camere di Commercio. In alternativa le aziende possono stipulare "alleanze formative" con altre imprese per assicurarsi la completa copertura delle discipline da impartire all'apprendista.

L'attività formativa realizzata presso le scuole professionali è registrata dall'apprendista, con cadenza generalmente settimanale, sul libretto formativo; la formazione realizzata viene approvata dal formatore. Il libretto formativo compilato è un prerequisito per l'accesso all'esame finale.

La legge sulla formazione professionale, inoltre, prevede la figura del Consigliere per la formazione nominato dall'organo competente. Il Consigliere effettua visite in loco presso le aziende, fornisce informazioni circa le opportunità formative, coinvolge nuove aziende nei programmi di apprendistato ed offre consulenza in ordine a problematiche di carattere tecnico, socio-educativo o linguistico, ai datori di lavoro ed agli apprendisti durante il periodo di apprendistato. Tale forma di assistenza è per lo più rivolta agli apprendisti con difficoltà, al fine di assicurare loro il completamento del percorso formativo. Il servizio è finanziato dalle Agenzie per l'impiego regionali ed è svolto da esperti provenienti dal mondo della formazione. Recentemente, il Ministero federale dell'istruzione e della ricerca ha finanziato l'iniziativa "servizio degli esperti senior", ricorrendo a personale qualificato in pensione che, su base volontaria, offre supporto agli apprendisti anche al fine di evitare gli abbandoni (drop-out).

La formazione esterna all'azienda, a carattere teorico, è correlata al profilo professionale e viene erogata presso le scuole professionali con impegno part-time; riguarda discipline generali quali la lingua tedesca e nozioni base di scienze sociali. La frequenza può essere articolata in uno o due giorni a settimana o può essere organizzata in blocchi di più settimane; per particolari professioni, per le quali il numero di partecipanti alla formazione risulta esiguo. I contenuti del quadro curriculare della formazione interna e quello della formazione esterna vengono coordinati già in fase di elaborazione del Regolamento formativo. Tuttavia, in considerazione della difficoltà di armonizzare *ex ante* le discipline impartite nei due luoghi di apprendimento - in virtù del fatto che l'azienda predispone un piano formativo individuale e personalizzato - il formatore aziendale e gli insegnanti delle scuole professionali mantengono un costante rapporto, per l'intero periodo di apprendistato, al fine di monitorare congiuntamente i progressi nell'apprendimento degli apprendisti. Tale forma di coordinamento non ha base regolamentare e pertanto si fonda sull'impegno dei diversi soggetti coinvolti.

Scopo generale della componente *on-the-job* della formazione è lo sviluppo di abilità professionali necessarie ad esercitare una funzione. Gli apprendisti svolgono alcune mansioni in azienda ed apprendono attraverso una sistemica e programmata esperienza professionale, che ricomprende una completa conoscenza della gestione aziendale e/o dei processi produttivi. Tale approccio consente agli apprendisti di sviluppare una comprensione del contesto generale in cui lavorano e li rende capaci di operare come professionisti qualificati.

Nel corso dell'apprendistato gli apprendisti sostengono un esame intermedio per accertare il livello di apprendimento raggiunto; le Camere competenti nominano la commissione esaminatrice.

La legge sulla formazione professionale, inoltre, stabilisce che gli apprendisti possono essere formati, nel contesto lavorativo, solo da persone in possesso di qualifiche personali e specialistiche, ovvero capacità professionali e di insegnamento; quest'ultima è comprovata dal superamento positivo dell'esame attitudinale all'insegnamento, i cui contenuti sono contemplati dal relativo Decreto.

I docenti delle scuole professionali sono impiegati statali e si distinguono in due categorie. La prima è composta dai docenti che hanno frequentato percorsi universitari per diventare insegnanti di formazione professionale in determinate discipline ed hanno ottenuto l'abilitazione all'insegnamento in seguito al superamento del relativo esame di stato. La seconda comprende i docenti per la pratica professionale, ovvero maestri artigiani, tecnici certificati a livello nazionale o in possesso di rilevanti qualifiche in determinate discipline. Questi devono frequentare uno specifico corso a carattere pedagogico, di durata biennale, e si occupano di impartire la formazione pratica - relativa al profilo professionale di riferimento - orientata alle abilità e alle attività di tipo tecnologico.

Al termine del percorso duale, gli apprendisti sostengono un esame finale al fine di dimostrare di aver acquisito le necessarie competenze professionali. Le commissioni d'esame, ognuna per ciascun profilo professionale, sono nominate dalla Camera di Commercio competente e sono composte da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, in numero eguale, e da almeno un docente della scuola professionale con funzione consultiva. I membri della Commissione non percepiscono alcun compenso. Le condizioni di ammissione all'esame, le modalità ed i criteri di attuazione, il rilascio della certificazione finale, le sanzioni per il mancato rispetto delle norme nonché la possibilità di ripetere l'esame sono stabiliti dalla Legge sulla formazione professionale e dal Codice dell'artigianato e del

commercio per le professioni artigiane; mentre la declaratoria delle abilità che devono essere valutate, i contenuti, la sequenza temporale e le metodologie di valutazione, sono descritte nei Regolamenti formativi.

La prova sostenuta dagli apprendisti può essere, in base al profilo professionale di riferimento, di tipo teorico, in forma scritta, orale o entrambe, e/o a carattere pratico, ovvero dimostrando di essere in grado di svolgere un compito o presentando un prodotto realizzato. Nel caso in cui l'apprendista non riesca a superare l'esame, il contratto è automaticamente esteso fino alla sessione d'esame successiva, che l'apprendista può ripetere una sola volta; la proroga ha una durata massima di un anno.

Al termine del percorso duale con esito positivo, l'apprendista riceve tre differenti certificati: il certificato di valutazione finale (*Facharbeiterbrief*), rilasciato generalmente dalla Camera di Commercio competente, che rappresenta l'attestazione più importante; il certificato della scuola professionale e le referenze dell'azienda.

Il superamento dell'esame finale consente agli apprendisti di proseguire, a livelli superiori (dal livello 5 a 7 del Quadro europeo delle qualifiche) il proprio percorso formativo. L'ulteriore formazione per gli apprendisti diplomati è regolamentata dalla Legge sulla formazione professionale e dal Codice dell'artigianato e del commercio. I Comitati per la formazione professionale emanano speciali Regolamenti che disciplinano le materie, le finalità, gli standard, le procedure e i requisiti di accesso all'esame finale, al fine di garantire un'uniforme e chiara gestione di tali percorsi. I Ministeri – ognuno nell'ambito di propria competenza – emanano decreti per la regolamentazione della valutazione finale, che viene sostenuta presso la Camera competente. In questa fase le Parti sociali partecipano nominando gli esperti che collaborano all'elaborazione dei decreti.

Gli apprendisti diplomati, inoltre, possono eccedere a percorsi di istruzione terziaria in discipline attinenti al profilo professionale che hanno acquisito in esito al percorso in apprendistato. I requisiti di accesso sono regolati dalla legislazione statale. L'ammissione ai percorsi, invece, è di competenza delle singole istituzioni educative, che possono anche stabilire test o colloqui di ingresso per valutare le capacità dello studente.

Per i giovani appartenenti alle categorie svantaggiate, che non riescono a trovare un'occupazione in apprendistato, è prevista l'opportunità di intraprendere un percorso formativo extra-aziendale. La formazione extra-aziendale è erogata da centri di formazione che agiscono come sostituti delle aziende formative e generalmente collaborano con le imprese.

La legge sulla formazione professionale e il Codice del commercio e dell'artigiano stabiliscono che gli organi competenti devono tenere in considerazione le diverse esigenze dei soggetti con disabilità in termini di: riformulazione della struttura dell'apprendistato, durata degli esami e strumentazione ausiliare per la valutazione. Nel caso in cui un programma di apprendistato non fosse adeguato per un giovane con disabilità, le autorità competenti emanano Regolamenti formativi speciali sulla base dei profili professionali riconosciuti e nel rispetto delle raccomandazioni del Consiglio dell'Istituto federale per l'istruzione e la formazione professionale. Dal 2005, attraverso la modifica alla legge sulla formazione professionale, ai giovani diversamente abili è consentito intraprendere un percorso in apprendistato con impegno part-time.

Il Governo tedesco, inoltre, ha avviato numerose iniziative e programmi rivolti all'integrazione di "specifici target" nel sistema duale, quali, immigrati, disoccupati di lunga durata, apprendisti senior ed

universitari drop-out. Inoltre, l'iniziativa "Rafforzare la gioventù", co-finanziata dal fondo sociale europeo, supporta la transizione scuola-lavoro attraverso un sostegno finanziario alle comunità e municipalità locali.

L'apprendistato è regolato da un contratto formativo (*Berufsaufbildungsvertrag*) di diritto privato, sottoscritto, prima dell'inizio del percorso, dal datore di lavoro e dall'apprendista, o dal genitore se l'apprendista è minorenne. Pur non essendo un vero e proprio contratto di lavoro, l'art. 3 della Legge del 1969 stabilisce che trovano comunque applicazione le norme in materia di lavoro subordinato - in quanto compatibili, con le eccezioni indicate nella Legge stessa. Nel contratto sono indicati: gli obiettivi della formazione che variano in base al profilo professionale; la struttura e le modalità di realizzazione del percorso di formazione; la qualifica da conseguire in apprendistato; l'attività oggetto di formazione; la durata del contratto; l'impegno formativo giornaliero; il periodo di prova ed i giorni di ferie spettanti; l'ammontare della retribuzione e le modalità di pagamento, nonché le cause di risoluzione del contratto. Durante il periodo di prova, che ha una durata da uno a quattro mesi, le parti hanno la possibilità di recedere dal contratto senza preavviso. Superata tale fase il datore di lavoro e l'apprendista possono risolvere il rapporto solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo. Il contratto di apprendistato deve essere registrato presso la Camera competente.

La formazione esterna all'impresa è finanziata dalle Regioni, prevalentemente in termini di salari del personale docente, e dalle autorità locali che, invece, ricoprono i costi relativi alle strutture ed alle attrezzature. I centri di formazione inter-aziendali sono finanziati dal Governo federale, dalle Regioni, dalle Camere competenti o da specifici fondi, come nel caso del settore delle costruzioni. Le Camere di Commercio concorrono alla copertura dei costi ricorrendo a risorse finanziarie che provengono dai versamenti obbligatori da parte delle aziende aderenti.

La formazione interna è finanziata dall'azienda. La quota maggiore è rappresentata dal salario, fissato dalla contrattazione collettiva per ogni settore. La remunerazione, percepita per l'intero periodo di apprendistato, che varia in base al settore economico e alla regione in cui ha sede l'azienda, non può essere inferiore al salario minimo⁸², ha un valore di circa un terzo dello stipendio base di un lavoratore qualificato e segue una progressione salariale per ogni anno di apprendistato. L'impresa, inoltre, sostiene altri costi relativi a: indennità e sussidi sociali, materiali e strumenti, abbigliamento da lavoro, tasse per gli esami, spese amministrative, nonché al salario ed al costo del test attitudinale dei formatori.

I fondi pubblici, assegnati dal Ministero federale dell'istruzione e della ricerca, dal Ministero federale dell'economia e dell'energia, dal Ministero federale del lavoro e dagli affari sociali, dall'Agenzia federale per l'impiego e dalle Regioni, sono generalmente impiegati per la promozione e lo sviluppo dell'apprendistato.

⁸²In Germania la legge sul salario minimo è stata adottata nel mese di luglio del 2014 ed entrata in vigore il 1° gennaio 2015. In fase di prima applicazione, la legge ha escluso dalla sua applicazione gli apprendisti; a partire dal 2016, però, il diritto al minimo salariale è stato esteso anche a loro.

I vantaggi per le imprese e gli apprendisti e le criticità

Il sistema duale tedesco rappresenta, indubbiamente, il canale principale di transizione scuola- lavoro, e viene apprezzato dagli studenti – oltre il 50% della coorte di giovani che terminano la scuola dell’obbligo prediligono questo percorso - e dalle loro famiglie, poiché consente ai più giovani di entrare subito nel mondo del lavoro ed al contempo di proseguire un percorso formativo. I dati statistici, infatti, evidenziano che il tasso di disoccupazione degli apprendisti qualificati è inferiore rispetto ai giovani che intraprendono un percorso professionalizzante a tempo pieno. L’attrattività che il sistema duale esercita sui giovani dipende dalla scuola che frequentano e dal servizio di orientamento erogato dalla struttura, dal settore e dal profilo professionale in cui vengono formati e dal salario previsto. Anche le aziende mostrano una notevole propensione all’utilizzo di tale strumento, sia perché indica responsabilità e prestigio sociale, sia perché risulta essere economicamente vantaggioso.

Secondo l’ultima indagine sui costi e sui benefici della formazione, condotta regolarmente dal BiBB, per l’anno di formazione 2012/13 - le aziende hanno un costo annuo lordo pari a circa € 19.900 per apprendista, che al netto dei vantaggi derivanti dall’innalzamento dei livelli di produttività, raggiunge un valore medio pari a 5.398 euro per apprendista. Tale importo varia in base al profilo professionale e al settore della formazione, alla durata dei programmi, alle dimensioni delle imprese e della regione in cui viene svolto l’apprendistato. Un ulteriore vantaggio è riconducibile alla conferma dell’apprendista al termine della formazione, che si sostanzia in un risparmio dei costi generalmente sostenuti per il reclutamento di personale - ovvero costi di pubblicità e di selezione del personale, ricorso a consulenti esterni o a intermediari.

Le aziende tedesche non ricevono alcun tipo di incentivo; il Governo federale, tuttavia, prevede l’erogazione di sussidi, a copertura del costo della formazione, per le aziende che assumono persone disabili o appartenenti alle categorie svantaggiate.

Al fine di una continua e costante promozione della formazione duale, annualmente, i soggetti coinvolti nell’attuazione del sistema – le Camere di commercio, le principali Organizzazioni dell’artigianato, altre organizzazioni pubbliche e private, nonché il Governo federale, mettono in atto misure ed iniziative volte alla promozione dell’istituto ed alla crescita della consapevolezza dell’importanza del sistema duale.

Alla fine del 2014, il governo federale ha sottoscritto con gli Stati federali, i rappresentanti del commercio e dell’industria, i sindacati e l’Agenzia tedesca per l’occupazione un accordo, per il periodo 2015-2018, denominato *Alleanza per la formazione iniziale e integrativa*. Essa mira a incrementare ulteriormente l’attrattività della formazione professionale, a migliorare le transizioni tra i settori produttivi e a potenziare la capacità della formazione duale professionale, al fine di coinvolgere una gamma diversificata di giovani ed attirare nuovi gruppi di destinatari.

La transizione nei percorsi d’istruzione e formazione professionale può, tuttavia, presentare alcune difficoltà. L’accesso al sistema duale prevede la sottoscrizione di un contratto formativo con un’azienda frutto dell’incontro tra domanda e offerta di formazione. Tale dinamica genera il cosiddetto “mercato della formazione”, parallelo al mercato del lavoro, entrambi caratterizzati da una forte competizione, sia tra i datori di lavoro – che cercano i migliori potenziali apprendisti, sia tra i giovani - che cercano un posto di lavoro con un contratto di apprendistato.

Nel 2014 il numero dei contratti formativi per apprendisti era pari a 522.231, con un decremento del 1,4% rispetto all'anno precedente. Tale diminuzione ha riguardato prevalentemente i settori dell'industria e del commercio⁸³. Nello stesso anno la disponibilità di posti di lavoro nell'ambito del sistema duale d'istruzione e formazione, era pari a 559.332, di cui 539.193 posti in azienda e 20.142 posti extra-aziendali; con una contrazione dello 0,7% rispetto all'anno precedente; tuttavia tale decremento è prevalentemente imputabile alla diminuzione dei posti extra-aziendali (-7,1%), che vengono finanziati con fondi pubblici, mentre i posti in azienda si sono ridotti soltanto dello 0,4%. Il calo dell'offerta ha riguardato i settori del commercio e dell'industria (-1,5%), mentre si registrano andamenti positivi nell'artigianato (+0,7%), nel settore pubblico (+0,9%) e nell'agricoltura (+0,6%). D'altro canto, anche la domanda di occupazione in apprendistato diminuisce raggiungendo un valore pari a 603.420, l'1,6% in meno rispetto al 2013. Secondo la recente indagine condotta dal BiBB⁸⁴, le ragioni di tale calo sono presumibilmente da imputare agli andamenti demografici, che evidenziano la diminuzione della coorte di giovani in età d'ingresso nel sistema duale.

4.2 L'apprendistato in Austria

L'alternanza scuola-lavoro in Austria si suddivide in due tipologie di percorso: l'alternanza formativa (*school-based*) e quella lavorativa (*work-based*). La prima, che rientra nei programmi ordinari d'istruzione, si realizza presso istituti a indirizzo professionale di grado secondario superiore, a livello medio (*Berufsbildende mittlere Schulene*) e avanzato (*Berufsbildende höhere Schulen*). Tali percorsi, finalizzati all'acquisizione di qualifiche professionali, prevedono lo svolgimento obbligatorio di tirocini curriculari a carattere pratico, da realizzarsi in azienda durante la formazione scolastica o nel periodo delle vacanze estive. L'offerta formativa è stabilita dalle singole istituzioni scolastiche, nell'ambito dell'autonomia a loro riconosciuta dalla normativa federale.

L'alternanza lavorativa si sviluppa nell'ambito del sistema duale, denominato anche apprendistato. Si tratta di un istituto radicato nel sistema d'istruzione austriaco che rappresenta il canale principale d'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. L'apprendistato consente di seguire un percorso formale di formazione a livello secondario superiore e di conseguire una qualifica professionale e prevede una duplice forma di apprendimento: in azienda e presso gli istituti di formazione professionale part-time. L'apprendista stipula un contratto con l'azienda e assume quindi il duplice ruolo di lavoratore e di studente.

Governance del sistema duale

Il sistema di governance dell'apprendistato duale prevede il coinvolgimento di svariati soggetti a diversi livelli⁸⁵, a garanzia di un puntuale presidio dell'intero processo.

⁸³BiBB, *VET Data Report Germany 2015, 2016*, Bonn

⁸⁴*Ibidem*, pg. 13.

⁸⁵L'Austria è una Repubblica democratica federale semipresidenziale, costituita da *Länder* indipendenti (Regioni autonome). Ognuno dei nove *Länder* federali ha un proprio governo, guidato dal presidente del *Länd*. L'ordinamento austriaco si sviluppa tradizionalmente su tre distinti livelli di governo: quello centrale del *Bund*, quello intermedio, che si

A livello federale⁸⁶, il Ministero dell'economia e del lavoro (*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* - BMWA) ha competenza in materia di formazione interna all'azienda ed è responsabile della regolazione della formazione per ogni profilo in apprendistato. A esso spetta il compito di istituire il Consiglio consultivo federale sull'apprendistato (*Bundesberufsausbildungsbeirat* - BABB), su proposta delle Parti sociali – Camera di commercio (*Wirtschaftskammer Österreich* - WKO) e Camera del Lavoro. Il Consiglio si occupa di raccogliere i pareri degli esperti in materia di formazione in apprendistato per innovare il quadro legislativo, introdurre nuovi percorsi in apprendistato o modificare quelli esistenti.

Al Ministero dell'istruzione (*Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur* - BMBWF) è invece affidata la disciplina della formazione esterna all'impresa, attraverso la definizione della struttura dei curricula per ogni professione in apprendistato.

A livello regionale operano gli Uffici per l'apprendistato che, nella sfera di competenze a loro delegate dal Ministero dell'economia, agiscono come autorità di prima istanza. Ad essi spetta il compito di valutare, in collaborazione con i rappresentanti delle Camere del lavoro, la capacità formativa delle aziende, al fine di assicurare una formazione idonea per le specifiche discipline. Agli Uffici, inoltre, è demandato il compito di esaminare e registrare i contratti di apprendistato, gestire la valutazione finale in esito al percorso in apprendistato e i piani per gli incentivi alle aziende formative, fornire consulenza e assistenza alle imprese e agli apprendisti. I governatori regionali agiscono come autorità di seconda istanza; con il supporto dei propri uffici, decidono in merito a reclami riguardanti la formazione in apprendistato (ad esempio, ritiro delle autorizzazioni alle imprese formative, cancellazione di contratti di apprendistato registrati illegalmente, etc.).

In ogni *Länd* è presente un Consiglio consultivo regionale per l'apprendistato (*Landesberufsausbildungsbeiräte* -LABB), composto dai rappresentanti delle parti sociali, allo scopo di fornire servizi di consulenza su tutte le questioni riguardanti l'istruzione e la formazione professionale. I Consigli regionali, i cui membri sono designati dai governatori regionali, hanno la responsabilità di raccogliere pareri, proposte e suggerimenti di esperti sul sistema di formazione in apprendistato.

A livello locale, invece, i soggetti coinvolti nel sistema di governance sono le aziende formative e le scuole di formazione professionale. Le aziende rivestono un ruolo fondamentale nel processo di apprendimento in apprendistato; a esse, infatti, è affidata la responsabilità dell'erogazione della formazione *on-the-job*. Possono usufruire della consulenza di esperti designati dalle rappresentanze datoriali e del supporto dei Consigli regionali per la progettazione individuale del programma di formazione interna. Le scuole di formazione professionale sono parte integrante della vita economica del territorio ed erogano la formazione generale e quella teorica necessarie a svolgere una professione, nonché l'eventuale formazione pratica supplementare.

Le parti sociali rivestono un ruolo importante nella governance dell'apprendistato. Esse, infatti, esercitano una considerevole influenza nella definizione del sistema della formazione, attraverso i Consigli consultivi regionali per l'apprendistato (LABB) e il Consiglio consultivo federale per

può definire regionale, facente capo a nove *Länder*, e quello comunale, articolato nelle *Gemeinden* (Cfr. D'Orlando E., *L'ordinamento locale nel modello austriaco: le nuove dinamiche del federalismo cooperativo e le riforme per l'integrazione europea*, EUT Edizioni Università di Trieste, 2001 pg. 45).

⁸⁶ Con l'espressione "federale" ci si riferisce all'intero territorio dell'Austria, mentre la locuzione "regionale" fa riferimento ad ogni singolo *Länd*.

l'apprendistato (BABB). Le parti sociali, inoltre, sono coinvolte nell'intero ciclo del sistema duale, dall'analisi dei fabbisogni alla definizione delle qualificazioni finali. In particolare, propongono nuovi percorsi in apprendistato o l'aggiornamento di vecchi programmi; predispongono bozze per la regolazione della formazione; definiscono gli standard formativi ed elaborano il profilo professionale e la relativa descrizione delle attività; definiscono gli standard per la valutazione degli apprendimenti; partecipano alle commissioni di valutazione. Le parti sociali, inoltre, possono esprimere pareri in merito alla normativa sulla formazione esterna e rivestono un ruolo fondamentale anche nell'attività di orientamento e consulenza professionale.

La struttura del sistema di governance si riflette, inevitabilmente, sul relativo quadro normativo e regolamentare. La cornice legislativa del sistema duale austriaco è delineata da un insieme di norme e regolamenti, riferiti alla formazione interna e a quella esterna all'azienda, e coinvolge diversi soggetti, ognuno con specifiche competenze.

La formazione interna all'azienda, che è disciplinata dalla legge sulla formazione professionale n. 142/1969 (*Berufsausbildungsgesetz* - BAG) e successive modifiche, ricade nella sfera di competenza del Ministero dell'economia e del lavoro (BMWA) ed è vincolante per le aziende che erogano formazione in apprendistato. La legge stabilisce, per ogni professione in apprendistato, la cornice entro la quale i profili professionali specifici per l'apprendistato devono essere elaborati. Questi, suddivisi per ogni anno di apprendistato e raccolti in un Catalogo (*Lehrberufsliste*), rappresentano il "curriculum per la formazione aziendale" e contemplano le conoscenze di base e le competenze professionali che devono essere sviluppate dall'apprendista sul luogo di lavoro. I contenuti formativi di ogni profilo sono approvati con singolo decreto (regolamento della formazione). Inoltre, la legge n. 142/69 disciplina l'esame finale in esito all'apprendistato.

La formazione esterna all'azienda è regolata dalla legge sull'organizzazione della scuola (*Schulorganisationsgesetz* - SchOG) n. 242/1962 e successive modifiche, che definisce le responsabilità e la struttura di tutte le scuole di ogni ordine e grado, comprese quelle per gli apprendisti e assegna al Ministero dell'educazione (BMBWF) l'emanazione dei curricula per la formazione esterna in apprendistato. I curricula rappresentano il quadro entro cui le istituzioni formative elaborano i programmi per ogni singolo profilo.

I contenuti della formazione interna ed esterna vengono, continuamente, aggiornati e adattati alle esigenze economiche e produttive.

Architettura del sistema duale

Il sistema duale austriaco comprende oltre 200 professioni in apprendistato, distribuite tra quasi tutti i settori economici. I percorsi possono essere organizzati in forma individuale, di gruppo, per focus specifici o modulari. La durata dell'apprendistato varia dai due ai quattro anni, in base alla professione; è prevista tuttavia, la riduzione di un anno, previo consenso dell'azienda formatrice, qualora

l'apprendista abbia completato periodi di formazione in precedenti rapporti in apprendistato e coerenti con il nuovo percorso formativo o abbia conseguito qualifiche previste nel sistema d'istruzione⁸⁷.

E' possibile accedere a un percorso duale al termine della scuola dell'obbligo. Non sono previste specifiche qualifiche in ingresso, sebbene le aziende prediligano una qualifica della scuola secondaria inferiore (*Hauptschule*). Per colmare l'eventuale gap formativo, i giovani possono iscriversi ai percorsi, della durata di un anno, delle scuole pre-professionali (*Polytechnische Schule*), o frequentare il primo anno delle scuole d'istruzione e formazione professionale, per poi intraprendere un percorso in apprendistato.

Il rapporto di apprendistato è regolato da un contratto stipulato tra il datore di lavoro e l'apprendista che deve avere forma scritta e contenere: la denominazione e la durata del percorso in apprendistato; dettagli in merito al personale docente; i dati dell'apprendista; informazioni circa la frequenza obbligatoria presso le scuole di formazione professionale e la remunerazione dell'apprendista. Come lavoratore, l'apprendista ha una copertura assicurativa per la salute, l'infortunio, il pensionamento e la disoccupazione.

L'apprendistato prevede un impegno formativo all'interno della realtà aziendale pari all'80% dell'intero percorso, e il restante 20% presso le scuole di formazione professionale. L'articolazione della formazione nel sistema duale austriaco indica chiaramente il ruolo fondamentale che assume l'azienda, nell'intero processo di apprendimento. L'azienda deve essere autorizzata dal competente ufficio per l'apprendistato della Camera federale dell'economia a realizzare le attività nelle quali viene formato l'apprendista (requisiti legali) e dimostrare di avere capacità strumentali e gestionali idonee ad impartire le conoscenze e competenze previste dal profilo professionale (requisiti aziendali). Le aziende che non possono coprire l'intero programma formativo sono obbligate a stipulare "alleanze formative"⁸⁸ con altre aziende o istituzioni formative (istituzioni di istruzione e formazione professionale continua). L'ufficio regionale per l'apprendistato in collaborazione con la Camera del Lavoro verifica il possesso dei requisiti e rilascia una "dichiarazione" che consente alle aziende di assumere apprendisti.

L'apprendimento sul luogo del lavoro è garantito dalla presenza di un tutor – che può coincidere con il datore di lavoro. Il tutor è considerato un vero e proprio formatore, pertanto, oltre a possedere specifiche competenze professionali, deve dimostrare di avere conoscenze e competenze di carattere pedagogico e giuridico. A tal fine, il tutor deve frequentare un corso formativo della durata di 40 ore e superare un esame finale per ottenere la certificazione finale.

La formazione a carattere teorico è complementare alla formazione pratica in azienda e si articola in una formazione specialistica, con contenuti finalizzati alla professione oggetto di apprendistato, con un impegno pari all'incirca al 65% del periodo formativo, e una formazione generale, per il restante 35% circa. L'attività formativa esterna può essere erogata in diverse forme: durante l'intero anno formativo

⁸⁷Nello specifico si fa riferimento al completamento dei percorsi delle scuole secondarie di tipo accademico (AHS), dei college di istruzione e formazione professionale (BHS), delle scuole di istruzione e formazione professionale (BMS) della durata di almeno 3 anni.

⁸⁸La cornice regolamentare dell'alleanza formativa è contenuta nella legge sulla formazione professionale (BAG), nella quale si specifica che le conoscenze e competenze fondamentali del profilo professionale devono, in ogni caso, essere impartite nell'azienda che assume l'apprendista.

– un giorno o due mezza giornata a settimana; in blocchi (8 settimane continuative); periodicamente (blocchi ripartiti nell'arco dell'anno).

Nel 2006, attraverso una modifica della legge sulla formazione professionale (BAG), è stata introdotta la progettazione modulare dei percorsi in apprendistato, al fine di renderli più attrattivi. Il percorso formativo duale si articola in tre moduli:

- un modulo base della durata di due anni (un anno in casi eccezionali), volto a fare acquisire all'apprendista le conoscenze e competenze necessarie a gestire le attività di base della professione;
- un modulo principale della durata minima di un anno (o due anni qualora il modulo base abbia una durata di un anno⁸⁹), che comprende l'insieme di conoscenze e competenze richieste per svolgere le attività nella specializzazione prescelta;
- un modulo speciale della durata di 6 mesi o un anno, che è volto a trasferire all'apprendista conoscenze e competenze per particolari servizi o prodotti.

Il sistema modulare consente differenti possibili combinazioni: frequenza di un modulo base e di un modulo principale, partecipazione a un modulo principale e a uno o più moduli speciali. In ogni caso, l'intero periodo formativo non può superare la durata massima dell'apprendistato (4 anni). L'articolazione della formazione duale in unità modulare consente una maggiore flessibilità nella progettazione del percorso formativo e consente, attraverso l'introduzione di nuovi contenuti formativi, di adattare il percorso alle nuove esigenze del mercato del lavoro, senza dovere modificare l'intero curriculum del profilo professionale.

Al termine del percorso duale l'apprendista è tenuto a sostenere l'esame finale, che si articola in una valutazione pratica e una teorica. L'accesso a quest'ultima è subordinato alla conclusione del percorso formativo presso le scuole di formazione professionale⁹⁰. All'apprendista è rilasciato un certificato attestante la qualifica ottenuta corrispondente al livello 3B nella classificazione ISCED e al livello 4 del Quadro nazionale delle competenze austriaco – articolato in 8 livelli.

Gli apprendisti diplomati per proseguire il proprio percorso di studi a livello terziario possono accedere all'esame per il rilascio del Certificato di maturità professionale⁹¹ (*Berufsbereitungsprüfung* – BRP). A tal fine, l'apprendista deve sostenere, durante il periodo di formazione in apprendistato, tre esami – denominati parziali – di lingua tedesca, matematica e lingua straniera, ed un quarto esame, di tipo specialistico, in discipline coerenti con il profilo professionale, da affrontare successivamente al superamento dell'esame di apprendistato e dopo il compimento del diciannovesimo anno di età. I corsi preparatori, promossi e gestiti dalle Regioni, si svolgono generalmente al di fuori dell'orario lavorativo, tuttavia, con l'approvazione del datore di lavoro, l'apprendista può frequentare le lezioni anche durante

⁸⁹La combinazione del modulo base e di quello principale deve essere non inferiore ai 3 anni, pertanto qualora il primo duri un anno, il secondo deve durare 2 anni e viceversa.

⁹⁰La legge sulla formazione professionale consente di accedere all'esame finale dell'apprendistato anche a giovani maggiorenni che, pur non avendo completato un percorso formativo duale, dimostrino di avere acquistato conoscenze e competenze relative alla figura professionale di riferimento attraverso attività pratiche o di avere frequentato percorsi formativi coerenti o completato la metà del percorso duale.

⁹¹Il certificato di maturità professionale consente l'ingresso alle Università, all'Università di scienze applicate (*Fachhochschulen*), ai College universitari di istruzione, ai corsi di istruzione e formazione professionale post-secondaria, etc.

l'orario di lavoro. Inoltre, ai fini del conseguimento del certificato di diploma professionale, il periodo di apprendistato può essere prorogato fino ad un massimo di diciotto mesi.

Il sistema duale austriaco prevede che il personale docente delle scuole part-time di formazione professionale rispetti determinati requisiti: possesso di un certificato della scuola secondaria e un diploma di formazione professionale (VET diploma) e almeno tre anni di esperienza nelle discipline d'insegnamento, oppure una qualifica di maestro artigiano coerente con le materie formative con tre anni di esperienza, o qualifica equivalente; o, infine, qualificazioni attestanti l'idoneità all'accesso ai percorsi d'istruzione universitaria.

L'attività didattica esterna all'azienda è finanziata da fondi pubblici. I costi delle scuole di formazione professionale, quali: macchinari, attrezzature e materiale didattico, sono coperti dalle Regioni, mentre quelli per il personale docente sono sostenuti congiuntamente dal Governo federale e dalle Regioni. La quota maggiore, tuttavia, è rappresentata dalla formazione interna ed è sostenuta dall'azienda. La remunerazione dell'apprendista è fissata - per ogni figura professionale - dalla contrattazione collettiva o, in assenza di quest'ultima, dal singolo contratto di apprendistato. La remunerazione, che non può essere inferiore al salario minimo fissato per i contratti di apprendistato⁹², aumenta nel corso degli anni fino ad arrivare, nell'ultima annualità di apprendistato, all'80% circa del salario di un lavoratore qualificato. L'apprendista, inoltre, riceve l'intero ammontare del salario anche per il periodo della formazione esterna.

I giovani che non riescono a trovare un'occupazione in apprendistato hanno la possibilità di completare il percorso in apprendistato attraverso la formazione extra-aziendale (*überbetriebliche Ausbildung* – ÜBA), che è equivalente alla formazione professionale del sistema duale e rappresenta uno dei canali per assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione entro il diciottesimo anno di età. L'attività formativa specialistica ed a carattere pratico viene erogata nei Centri di formazione finanziati e gestiti dai Centri pubblici per l'impiego (*Arbeitsmarktservice* – AMS), mentre la componente teorica viene erogata dalle scuole di formazione professionale del sistema duale. Al termine del percorso l'apprendista sostiene l'esame finale ordinario e ottiene la medesima qualifica prevista per i percorsi di apprendistato in azienda.

A partire dal 2003, in Austria è stata regolamentata l'istruzione e formazione professionale inclusiva (*Integrative Berufsausbildung* – IBA), che introduce misure di flessibilità al sistema duale, per i giovani appartenenti alle categorie svantaggiate, allo scopo di far acquisire loro una qualifica professionale e di integrarli nel mondo del lavoro. Tali misure consentono di scegliere tra due possibili opzioni. La prima permette di prolungare di un anno il periodo di apprendistato (due anni in situazioni eccezionali). In questo caso l'apprendista è comunque obbligato a frequentare l'intero percorso formativo presso le scuole di formazione professionale e a sostenere l'esame finale ordinario. La seconda opzione consente di acquisire una qualifica parziale relativa a uno o più profili professionali. In questa ipotesi la durata dell'apprendistato varia da uno a tre anni e il percorso formativo viene rimodulato in base alla qualifica parziale da conseguire; la frequenza delle scuole professionali è obbligatoria solo per le discipline contemplate nel programma formativo e l'esame finale viene sostenuto in forma individuale. Tale formazione viene supportata da servizi di assistenza dedicati (*Berufsausbildungsassistenz*).

⁹²In Austria non esiste un salario minimo nazionale, ad eccezione dell'apprendistato.

I vantaggi per le aziende e gli apprendisti e le criticità

Il sistema duale richiede un forte impegno da parte dei datori di lavoro, sia in termini economici che di produttività. Al fine di supportare le aziende nel loro ruolo di soggetto formatore, il Governo austriaco ha introdotto alcune misure di agevolazione fiscale volte a bilanciare l'elevato costo sostenuto. Infatti, lo Stato cofinanzia, sebbene indirettamente, gli oneri della formazione duale in diverse forme: i costi della formazione non concorrono alla tassazione del reddito imponibile dell'impresa; il datore di lavoro e l'apprendista non sono tenuti a versare contributi per l'assicurazione per malattia, per i primi due anni, né sono tenuti al pagamento dell'assicurazione contro gli infortuni per l'intero periodo formativo. Sono, inoltre, previste altre agevolazioni gestite direttamente dagli uffici per l'apprendistato della Camere dell'economia: contributi finanziari di base, incentivi all'assunzione (Blum-Bonus II) ed altre forme legate ai livelli di performance delle aziende, alla promozione della qualità della formazione duale o al coinvolgimento di soggetti o gruppi svantaggiati.

Strumenti di supporto sono previsti anche per gli apprendisti; in questo caso, tuttavia, si fa prevalentemente riferimento ai servizi di orientamento disponibili nel territorio austriaco a beneficio dei giovani che devono scegliere il percorso più idoneo per il proseguimento degli studi. Negli ultimi anni della scuola dell'obbligo (dal settimo al nono grado), sono previste lezioni obbligatorie dedicate all'orientamento professionale (*Berufsorientierung* – BO), allo scopo di informare gli allievi in merito alle possibilità di intraprendere un percorso duale; le lezioni includono giornate dedicate al *job shadowing* che consentono ai giovani di conoscere la realtà produttiva. Il servizio pubblico per l'impiego, invece, opera attraverso i propri Centri di orientamento professionale (*Berufsinformationszentren* - BIZ), che forniscono informazioni e consulenza in materia di apprendistato e raccolgono le offerte di lavoro. Gli uffici regionali per l'apprendistato delle Camere dell'economia, oltre a rendere disponibile le offerte di lavoro, offrono consulenza in materia di formazione in apprendistato e, in collaborazione con la Camera del Lavoro federale, gestiscono una piattaforma on line per la ricerca di occupazione in apprendistato. Alla stessa stregua, gli Uffici per l'orientamento professionale e la consulenza formativa delle Camere dell'economia hanno elaborato una serie di strumenti, disponibili on line, che supportano i giovani nella fase di scelta di un percorso professionale adatto alle loro esigenze.

Negli ultimi venti anni il sistema duale austriaco ha raggiunto considerevoli risultati in termini di livelli di partecipazione e attrattività; numerose sono state le iniziative e le misure messe in atto dagli organi decisionali e dagli altri stakeholder, anche in un'ottica di assicurazione della qualità del sistema duale. Tra le principali è opportuno segnalare le iniziative di premialità per le aziende formatrici, l'ampliamento dei percorsi d'istruzione e formazione professionale rivolti alle fasce più deboli, l'introduzione della passerella con l'istruzione terziaria, nonché l'implementazione un sistema di monitoraggio della qualità della formazione duale, promosso e gestito dalle parti sociali.

L'apprendimento duale in Austria è strutturato e ben integrato nel sistema educativo ed in quello produttivo, tuttavia, l'andamento del numero di apprendisti ha registrato, negli ultimi anni, una lieve

flessione⁹³. Nel 2015 risultavano coinvolti nella formazione in apprendistato 109.963 giovani, con una diminuzione del 4,4% rispetto all'anno precedente (115.068 unità) e dell'8,8% rispetto al 2013 (120.579 unità). Il decremento è imputabile agli effetti della crisi economica (rispetto al 2009 il numero di apprendisti è diminuito del 16,5%), ma è anche correlato all'andamento demografico dei 15enni che registra una flessione⁹⁴, nonché ad una maggiore competitività di altri programmi del sistema educativo rispetto al quello duale. Infatti, negli ultimi 10 anni, si è registrata una maggiore propensione degli studenti - al termine della scuola dell'obbligo - a preferire percorsi scolastici secondari di tipo accademico (AHS) o di istruzione professionale superiore (BHS), rispetto a quelli in duale. Ciò nonostante l'apprendistato continua a essere il più importante canale del sistema educativo austriaco.

5.3 L'apprendistato in Danimarca

In Danimarca l'apprendistato è un canale del sistema d'istruzione e formazione professionale (VET). I rapporti di apprendistato sono perlopiù instaurati all'interno del cosiddetto sistema duale nel livello d'istruzione secondaria. Si tratta di un sistema nato a metà degli anni settanta, che prevede l'alternanza di periodi di formazione teorica presso un'istituzione scolastica e di periodi di formazione pratica in impresa ed è caratterizzato da una stretta collaborazione tra le imprese e le istituzioni formative.

Il sistema si fonda sul presupposto che i datori di lavoro siano interessati al reclutamento di personale qualificato e, quindi, siano disposti a svolgere un ruolo attivo nella formazione degli apprendisti. L'obiettivo della formazione è di fornire agli apprendisti le conoscenze e competenze richieste nel mercato del lavoro, attraverso lo svolgimento di attività lavorative, integrando così le conoscenze e competenze teoriche acquisite dall'apprendista in ambito scolastico, al fine di facilitare la transizione scuola-lavoro, ridurre la disoccupazione giovanile e contrastare la dispersione scolastica.

Governance del sistema duale

Il sistema di apprendistato danese è caratterizzato da una stretta collaborazione tra autorità pubbliche, istituzioni formative, sindacati e imprese, che favorisce un costante aggiornamento dei percorsi formativi e una maggiore capacità di adattamento alla mutevole domanda di competenze e ai fabbisogni del mercato del lavoro. La *governance* del sistema di apprendistato è *multilevel* e spetta a tre attori che interagiscono con compiti e obiettivi diversi: Stato, Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e Organizzazioni dei datori di lavoro.

Il Ministero dell'Istruzione è responsabile delle politiche in materia d'istruzione e formazione professionale e ha un ruolo di supervisione e controllo dei programmi formativi. Questo Ministero nomina il Consiglio della formazione professionale, composto dalle Confederazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, da rappresentanti degli insegnanti e degli studenti. Il Consiglio

⁹³Cfr. IBW, *Report on the situation of youth employment and apprenticeship training in Austria in 2014-2015 – Selected results of an ibw-oibf study commissioned by Austrian Federal Ministry of Science, Research and Economy (BMWF)*, N. 33, giugno 2016.

⁹⁴*Ibidem*, pg. 2.

elabora le normative riguardanti la formazione professionale, fornisce pareri sul sistema di istruzione e formazione professionale e sul sistema di accreditamento degli istituti scolastici e fornisce indicazioni sui contenuti dei programmi formativi. Il Ministero dell'istruzione, inoltre, istituisce i 50 Comitati di settore (*Trade committees*) che operano nel paese⁹⁵. Tali Comitati, composti da rappresentanti del Ministero dell'Istruzione, rappresentanti delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, definiscono i contenuti, le finalità, i sistemi di valutazione e la durata dei programmi formativi, compresa la ripartizione tra formazione scolastica e formazione pratica in azienda⁹⁶. Inoltre, i Comitati analizzano le tendenze del mercato del lavoro, assumono l'iniziativa per avviare nuovi programmi di formazione e accreditano le imprese ad assumere apprendisti, qualificandole, se ne ricorrono i presupposti, come imprese formative. Infine, i Comitati di settore sono responsabili del rilascio agli studenti delle certificazioni, riconosciute a livello nazionale, che attestano il completamento della formazione effettuata a scuola e nell'azienda e partecipano alle commissioni d'esame per il rilascio della qualifica professionale⁹⁷.

A livello territoriale operano i Comitati locali (*Local education committees*), nominati dai Comitati di settore e composti da rappresentanti delle Associazioni datoriali, delle Organizzazioni sindacali e delle istituzioni formative. Questi Comitati si occupano della programmazione e pianificazione dei corsi a livello territoriale e assicurano la cooperazione con le rappresentanze locali del commercio e dell'industria. I Comitati locali collaborano con gli istituti scolastici nella progettazione dei percorsi formativi⁹⁸.

Le istituzioni formative (*VET Providers*) sono dotate di una relativa autonomia, che esercitano soprattutto al momento della progettazione dei programmi di formazione in cooperazione con i Comitati di settore.

Nel 2013 sono stati istituiti circa 50 Centri per la formazione pratica (*Practical Training Centers*) collegati alle scuole professionali, con l'obiettivo di offrire una formazione pratica agli studenti che non trovano un'impresa con cui stipulare un contratto di apprendistato e consentire loro di completare il percorso di apprendistato. Nel 2014 sono stati circa 6.441 gli studenti inseriti nei Centri per la formazione pratica⁹⁹.

Il sistema duale danese è caratterizzato dal forte coinvolgimento delle Parti sociali in tutte le fasi del percorso formativo, dalla programmazione dell'offerta alla realizzazione del percorso a livello aziendale¹⁰⁰. Le Parti sociali, infatti, oltre a partecipare al Consiglio della formazione, ai Comitati di settori e ai Comitati locali, hanno il compito di svolgere un monitoraggio continuo del mercato del

⁹⁵ Cfr. Eurydice Italia, *Il Sistema scuola-lavoro in Danimarca*, p. 3.

⁹⁶ Cfr. Cedefop-Refernet (2014), *Apprenticeship-type schemes and structured work based learning programmes, Denmark, 2014*, p. 10.

⁹⁷ Cfr. Italia Lavoro (2011) *Rapporto di Benchmarking, l'apprendistato in Europa, Danimarca*, p.25.

⁹⁸ Cfr. Eurydice Italia, *Il Sistema scuola-lavoro in Danimarca*, p. 3.

⁹⁹ Cfr. Cedefop-Refernet (2014) *Apprenticeship-type schemes and structured work based learning programmes. Denmark, 2014*, p. 14.

¹⁰⁰ Cfr. F. Magni, G. Feltre (2015) *L'apprendistato in Danimarca, tra lifelong learning ed esigenze di flessibilità*, in *Nuova Secondaria n- 2*, Ottobre, p. 2.

lavoro, al fine di assicurare che i percorsi formativi siano coerenti con i fabbisogni professionali e le richieste delle aziende.¹⁰¹

Le imprese hanno un ruolo centrale nel sistema di apprendistato danese che si caratterizza per una formazione professionale di tipo pratico-aziendale; sono considerate, a pieno titolo, soggetti formativi e si occupano di fornire agli apprendisti le competenze e le conoscenze necessarie per l'esercizio di una professione attraverso lo svolgimento di attività lavorative.¹⁰² Al termine del periodo di formazione in azienda, l'impresa rilascia alla scuola, all'apprendista e al Comitato di settore, una certificazione che contiene l'indicazione degli obiettivi formativi raggiunti dall'apprendista.

Le imprese sono accreditate come imprese formative dai Comitati di settore se possiedono determinati requisiti, come la capacità di coprire diverse attività nell'ambito di un profilo professionale e il possesso di una strumentazione tecnologica adeguata. Attualmente in Danimarca circa 60.000 imprese sono accreditate per assumere con contratto di apprendistato in almeno un profilo formativo. I tutor aziendali devono avere una qualifica professionale di lavoratore specializzato e almeno cinque anni di esperienza lavorativa per svolgere l'attività di formatore. Non è invece richiesto ai tutor aziendali il possesso della qualifica di insegnante. Tuttavia, negli ultimi anni le scuole professionali hanno predisposto percorsi di formazione destinati ai tutor aziendali finalizzati a migliorare le loro competenze pedagogiche e formative¹⁰³.

Architettura del sistema duale

Risale al 1977 la legge sull'Istruzione e la formazione professionale (*Vocational Education and Training Act*) che ha introdotto il sistema duale basato sull'alternanza tra periodi di formazione nella scuola professionale e periodi di formazione in azienda¹⁰⁴.

Dalla fine degli anni ottanta il sistema d'istruzione e formazione professionale è stato oggetto di numerosi interventi riformatori finalizzati ad aumentare la flessibilità dei percorsi formativi per renderli più coerenti con i fabbisogni e le richieste del mercato del lavoro¹⁰⁵. Tra i principali interventi legislativi si devono citare la riforma dell'apprendistato del 2006, che ha introdotto il c.d. "Nuovo Apprendistato" per ridurre il tasso di dispersione scolastica nella formazione professionale iniziale e la legge del 2010¹⁰⁶ "*Vocational Training Act*". Quest'ultima ha definito gli obiettivi, la struttura e i contenuti dei percorsi formativi in apprendistato e ha specificato il ruolo del Ministero dell'Istruzione, delle Parti sociali e delle imprese che offrono posti di apprendistato¹⁰⁷. Nel 2014 il Governo danese ha approvato l'ultima riforma del sistema di formazione professionale (*Skilled for the future*) finalizzata ad aumentare l'attrattività del sistema di istruzione e formazione professionale.

¹⁰¹ Cfr. Cedefop-Refernet (2014) *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes, Denmark*, p. 9-10.

¹⁰² Cfr. U. Buratti, M. Tiraboschi (2014) *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, Adapt, p. 29.

¹⁰³ Cfr. Italia Lavoro (2011) *Rapporto di benchmarking, l'apprendistato in Europa, Danimarca*, p. 16

¹⁰⁴ Cfr. Cedefop (1999) *Vocational Education and Training in Denmark*, p.46.

¹⁰⁵ Cfr. Cedefop (2012), op. cit. p. 21.

¹⁰⁶ Legge n. 510 del 19/05/2010 "*Vocational Training Act*", modificata dai regolamenti attuativi n. 439 del 29/04/2013 e n. 834 del 27/06/2013.

¹⁰⁷ Cfr. Cedefop (2012) *Vocational Education and Training in Denmark*, p. 83.

Il sistema danese è caratterizzato da un elevato grado di flessibilità per quanto riguarda la struttura, la durata e il contenuto dei percorsi formativi, e prevede le seguenti tipologie di apprendistato¹⁰⁸:

- Percorsi di apprendistato in alternanza (*Vocational Upper Secondary Education and Training IVET*);
- Nuovo apprendistato (*New Apprenticeship*);
- Percorsi che combinano l'apprendistato con periodi di formazione a tempo pieno (*Combined Vocational and General Upper Secondary Education - EUX*).

La prima tipologia, che è la più diffusa, prevede l'alternanza di periodi di formazione presso una scuola professionale e di periodi di formazione in impresa. Nel corso del 2012 sono stati inseriti in tali percorsi circa 131.730 studenti¹⁰⁹. Questa tipologia di apprendistato non è rivolta soltanto ai giovani di età superiore ai 16 anni che hanno completato il percorso dell'istruzione obbligatoria, ma anche agli adulti con una precedente esperienza professionale. La formazione si articola in un percorso di base¹¹⁰ (*basic programme*) e in un programma principale (*main programme*). Il percorso formativo di base si svolge presso una scuola professionale (*school-based*), ha una durata compresa tra le 20 e le 60 settimane e una struttura molto ampia che copre tutte le aree professionali. Tale canale è finalizzato all'acquisizione delle competenze professionali nel settore scelto e allo sviluppo culturale e personale degli studenti¹¹¹. Per gli studenti che frequentano il percorso formativo di base è previsto un sussidio statale (*state grant*) che varia tra 400 euro e 750 euro mensili.

In Danimarca sono istituiti dal Ministero dell'Istruzione 111 percorsi di formazione professionale, articolati in 12 gruppi professionali¹¹², che conducono al conseguimento di una determinata qualifica professionale. Ognuno di questi percorsi ha un proprio Comitato che stabilisce quali sono gli standard formativi¹¹³ minimi. Le scuole e i centri di formazione hanno il compito di stabilire gli obiettivi e gli standard specifici in accordo con le istituzioni pubbliche o private dove si svolge la formazione pratica¹¹⁴. Il Ministero dell'Istruzione verifica regolarmente il rispetto degli standard formativi.

Al termine del percorso di apprendistato, ed in base agli obiettivi formativi identificati in fase iniziale, è previsto un esame finale, teorico e pratico, condotto da insegnanti della scuola ed esaminatori esterni nominati dai Comitati di settore, superato il quale lo studente consegue la qualifica professionale di lavoratore specializzato. Inoltre, al termine del percorso, viene rilasciata all'apprendista una

¹⁰⁸Cfr. European Commission (2013) *Apprenticeship and Training Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, p. 50-52.

¹⁰⁹Cfr. European Commission (2013) *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27: Key success Factors. Summary country Denmark*, p. 50.

¹¹⁰ La parte di istruzione teorica a scuola per tutti i programmi di istruzione e formazione professionale è composta da 4 categorie di materie: materie di base, materie di settore, materie specialistiche e materie opzionali.

¹¹¹ Cfr. Eurydice, *Il sistema scuola-lavoro in Danimarca*, p. 3.

¹¹² 1) Veicoli a motore, aeromobili e altri mezzi di trasporto; 2) Edilizia e costruzioni; 3) Costruzioni e servizi all'utenza; 4) Animali, piante e natura; 5) Corpo e stile; 6) Cibo e ristorazione; 7) Produzione dei media; 8) Commercio; 9) Produzione e sviluppo; 10) Elettricità e gestione informatica; 11) Salute, cura e istruzione; 12) Trasporti e logistica.

¹¹³ Lo standard formativo è la descrizione di un percorso formativo di una figura professionale attraverso alcuni elementi costitutivi: i requisiti per i soggetti erogatori (accreditamento), requisiti di accesso, numero di ore del percorso, ore di tirocinio, frequenza obbligatoria minima, elementi minimi dell'attestato finale, elementi minimi dell'esame finale.

¹¹⁴ Cfr. U. Buratti, M. Tiraboschi (2014) *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, Adapt, p. 29.

certificazione (*journeyman's certificate*), riconosciuta a livello nazionale, che attesta il completamento della formazione effettuata a scuola e nell'azienda.

Prima di essere ammessi al programma principale gli studenti devono stipulare un contratto di apprendistato (*training agreement*) con un'impresa accreditata per assumere apprendisti. Il contratto deve essere redatto in base ad un modulo standard predisposto dal Ministero dell'Istruzione, sottoscritto dallo studente e da un rappresentante aziendale, registrato e conservato dalla scuola professionale. Nel contratto sono indicati la qualifica professionale da conseguire, il salario da erogare agli apprendisti¹¹⁵, il contenuto e la durata del programma formativo, i periodi di formazione da svolgere presso la scuola professionale e quelli da seguire in azienda. Il salario dell'apprendista è inferiore a quello corrisposto al lavoratore specializzato della corrispondente qualifica; la percentuale di riduzione varia dal 30% al 70%¹¹⁶ in base al settore economico e al contratto di riferimento. L'azienda ha la responsabilità legale e formativa dello studente per tutta la durata del contratto¹¹⁷. Le regole sulle modalità di sottoscrizione e sui contenuti del contratto e la disciplina sul trattamento economico si applicano a tutte le tipologie di percorso formativo duale.

Il programma principale ha una durata compresa tra 3 e 5 anni e consente agli apprendisti di conseguire una qualifica professionale con un'attività di formazione prevalentemente pratica. Esso prevede un periodo di formazione teorica presso la scuola professionale e uno di formazione in impresa; il numero di ore dedicato a quest'ultimo varia dal 50% al 70% della durata complessiva del percorso. La formazione in azienda ha lo scopo di sviluppare le competenze professionali per l'esercizio di una professione o di un mestiere. Le scuole professionali e le imprese collaborano alla redazione del piano formativo individuale che definisce le attività formative per tutta la durata del contratto e le competenze da acquisire all'esito del percorso di apprendistato¹¹⁸.

Fa parte dei percorsi in alternanza il c.d. Nuovo apprendistato (*New Apprenticeship*), introdotto nel 2006 e rivolto agli studenti con una forte attitudine pratica che intendono iniziare la loro formazione direttamente nell'impresa con cui hanno stipulato un contratto di apprendistato. Tale percorso copre tutte le aree professionali (tecniche, commerciali, agricole ecc.) ed è stato introdotto come percorso alternativo al programma di base (*basic programme*) presso la scuola professionale per ridurre il tasso di *drop out* degli studenti con una scarsa attitudine per la formazione teorica. Le qualifiche conseguibili mediante la partecipazione a questa seconda tipologia di percorso sono le stesse che si acquisiscono con i percorsi di apprendistato in alternanza.

Nel primo anno gli apprendisti devono acquisire, attraverso la formazione in azienda, le stesse conoscenze e competenze previste per gli studenti che frequentano il corso di formazione professionale presso la scuola professionale. Tale percorso di apprendistato si conclude con lo svolgimento di una prova finale pratica in azienda, che viene valutata da un rappresentante aziendale o dall'insegnante di riferimento. Il superamento di questa prova consente all'apprendista di conseguire una qualifica

¹¹⁵La legge prevede, inoltre, che il salario minimo dell'apprendista sia stabilito dalla contrattazione collettiva.

¹¹⁶Cfr. OECD (2017) *Striking the right balance, Cost and benefits of apprenticeship*, p. 25.

¹¹⁷Cfr. Italia Lavoro (2011) *Rapporto di benchmarking, l'apprendistato in Europa, Danimarca*, p. 13.

¹¹⁸Cfr. Cedefop (2012) *Vocational education and training in Denmark*, p. 29.

professionale riconosciuta a livello nazionale. Nel 2013 circa 2.268 studenti sono stati inseriti in questi percorsi di apprendistato.¹¹⁹

Nel sistema di istruzione e formazione professionale danese sono previsti, inoltre, programmi che possono combinare periodi di apprendistato con periodi di formazione a tempo pieno (*Combined vocational and general upper secondary education, -EUX*). Tali percorsi, introdotti nel 2010, sono rivolti ai giovani che intendono conseguire una qualifica professionale che consente sia di inserirsi nel mercato di lavoro sia di accedere agli studi universitari. Il percorso dura circa 2 anni, con una formazione che si svolge per il 50% in azienda. Attualmente vi sono 17 percorsi di questo tipo sviluppati dalle Parti sociali e approvati dal Ministero dell'Istruzione. Sono stati 30 gli studenti che hanno partecipato a questi programmi nel 2010/2011, circa 400 nel 2011/2012 e circa 700 nel 2012/2013¹²⁰.

Tutti i percorsi di apprendistato sono finanziati dallo Stato e dalle imprese. Lo Stato fornisce le risorse per la formazione mediante il trasferimento diretto di fondi alla scuola professionale. Le imprese sostengono il sistema di apprendistato attraverso il versamento di contributi annuali al Fondo di rimborso dei datori di lavoro¹²¹ (*Employers Reimbursement Fund - AUB*). Attraverso questo Fondo, gestito dalle Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro, le imprese ricevono un rimborso per i salari erogati agli studenti nei loro periodi di formazione presso la scuola professionale¹²².

I vantaggi per le aziende e gli apprendisti

Il sistema duale danese è caratterizzato dal coinvolgimento delle Parti sociali nella gestione e nello sviluppo del sistema di apprendistato, dalla partecipazione delle imprese al finanziamento del sistema di apprendistato, dal grado elevato di flessibilità del sistema di formazione professionale, da un sistema di formazione in apprendistato esteso anche agli adulti, da procedure di certificazione delle competenze che conducono al conseguimento di qualifiche riconosciute a livello nazionale e da un sistema di incentivi economici per le imprese che assumono apprendisti¹²³.

Nonostante il forte radicamento e la flessibilità del sistema, l'apprendistato ha dovuto affrontare in questi ultimi anni delle criticità dovute sia alla difficoltà di reperire posti di lavoro, soprattutto per gli immigrati, sia alla scarsa attrattività dell'apprendistato, dovuta all'elevato *mismatch* tra le aspettative dei giovani e quello che il sistema è in grado di offrire¹²⁴. Per cercare di superare questi ostacoli, il governo danese ha deciso di assegnare un bonus economico di 9.600 euro alle imprese che assumono apprendisti.

¹¹⁹Cfr. Cedefop-Refernet (2014) *Apprenticeship-type schemes and structured work based learning programmes, Denmark*, 2014, p. 7.

¹²⁰Cfr. Cedefop - Refernet (2014) op. cit. p. 6.

¹²¹Cfr. Cedefop, *Governing and financing of apprenticeship in Denmark*, 2013.

¹²²Il rimborso avviene attraverso il Fondo per i datori di lavoro istituito nel 1977 (*Act on Employers' Reimbursements Funds*). Tutte le imprese, pubbliche e private (comprese quelle che non assumono apprendisti) sono tenute a versare a favore del Fondo AUB, un contributo annuale pari a DKK 3.000 (400 euro) per ogni dipendente a tempo pieno contribuendo perciò in base al numero dei propri dipendenti.

¹²³Cfr. European Commission (2013) *Apprenticeship and training schemes in UE 27: key success factor*, p. 25.

¹²⁴European Trade union Confederation (ETUC) – *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning*, p. 36.

La riforma della formazione professionale del 2014 (“*Skilled for the future*”), entrata in vigore nel 2015, dovrebbe facilitare la collaborazione con le imprese e aumentare sia la percentuale di iscritti nei percorsi di formazione professionale, sia il numero di giovani che portano a termine con successo il percorso di apprendistato¹²⁵.

Nonostante i problemi incontrati, il sistema duale danese rimane uno strumento molto efficace¹²⁶, per la transizione scuola-lavoro e per promuovere l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, contribuendo a mantenere il tasso di disoccupazione giovanile, che nel 2015 era del 10,8%¹²⁷, ad un livello di gran lungo inferiore alla media europea (20,3%)¹²⁸.

5.4 L’apprendistato nei Paesi Bassi

I Paesi Bassi presentano un sistema consolidato di apprendistato. Introdotto agli inizi del novecento, subisce nel tempo un processo di evoluzione che culmina nel 1996 con l’*Adult Education and Vocational Education Act* (legge WEB), tuttora vigente. Con questa riforma l’apprendistato in senso stretto, costituito dal percorso BBL (*training on the job pathway*), è integrato nel più ampio sistema della formazione professionale post-secondaria non terziaria (MBO), che si connota per l’adozione diffusa dell’*alternanza formativa*.

Oltre all’apprendistato il MBO comprende il percorso cosiddetto BOL (*school based pathway*), che permette di acquisire qualifiche del tutto analoghe a quelle conseguibili in apprendistato. Tuttavia, a differenza di quanto accade nel percorso BOL, basato soprattutto sull’apprendimento a scuola alternato a brevi stage in azienda, nell’apprendistato la formazione si svolge prevalentemente in azienda e l’apprendista assume lo status di studente e lavoratore.

L’apprendimento sul luogo di lavoro è una componente significativa anche dei percorsi della formazione pre-professionale e terziaria. In quest’ultima sono numerosi i corsi di laurea e di master strutturati come percorsi duali.

Governance del sistema duale

La formazione professionale in apprendistato mantiene stretti rapporti con il mercato del lavoro, al fine di adeguare l’offerta formativa alla realtà produttiva e preparare professionisti qualificati. Gli istituti formativi si confrontano frequentemente con le aziende e con i diversi comparti produttivi rispetto alla qualità e ai contenuti dei corsi offerti. Ne deriva che per definire, programmare e aggiornare il modello formativo, il coinvolgimento delle imprese è assicurato sia a livello centrale che locale. In questo contesto, un’importante funzione consultiva e di programmazione è svolta dalle Parti sociali, nel quadro di un processo di decentramento che vede comunque un ruolo attivo del Ministero

¹²⁵OECD, *Education Policy Outlook. Denmark*, OECD 2014, p. 9.

¹²⁶Cfr. European Commission (2013) *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27*, p. 28.

¹²⁷ Cfr. Dati Eurostat (Anno 2015).

¹²⁸ Cfr. Dati Eurostat (Anno 2015).

dell'Istruzione in termini di regolamentazione, finanziamento, approvazione degli standard formativi, vigilanza.

La governance del sistema duale si articola su tre livelli: nazionale, settoriale e regionale/locale o scuola. I principali attori della governance a livello locale sono i ROC (*Centri regionali di formazione*), istituti pubblici fondati con la legge WEB per garantire la soddisfazione del fabbisogno formativo locale. I Centri definiscono i contenuti formativi in azienda e nel centro di formazione, in base agli obiettivi formativi previsti dalle qualifiche; hanno contatti sistematici con le aziende per consentire agli studenti di raggiungere gli obiettivi formativi; organizzano i percorsi; elaborano e somministrano le prove intermedie e rilasciano la certificazione finale secondo gli standard nazionali, sia per le discipline di base che per quelle professionalizzanti. I Centri sono rappresentati a livello nazionale dal *Consiglio olandese per l'istruzione e la formazione professionale* (MBO Raad), che sigla i contratti collettivi di lavoro del settore e si confronta con il governo per promuovere lo sviluppo e l'innovazione del sistema d'istruzione e formazione professionale.

Nel sistema di governance rientrano anche le 8 Camere di settore aventi funzioni di implementazione delle qualifiche a livello settoriale, nel cui ambito si ottimizza la collaborazione tra i rappresentanti del sistema d'istruzione e formazione professionale e del mercato del lavoro, insieme alle Parti sociali. Questi organismi sono coordinati dalla *Foundation for Cooperation between Vocational Education Training and the Labour Market* (SBB)¹²⁹, che costituisce la struttura nazionale per lo sviluppo delle qualifiche e delle regole di svolgimento degli esami, fungendo da quadro di riferimento per le scuole di formazione professionale. SBB è inoltre responsabile per l'accreditamento delle aziende che offrono training on the job e per il monitoraggio della qualità dei percorsi da esse offerti, nonché per la raccolta di adeguate informazioni sul mercato del lavoro¹³⁰, anche in un'ottica interregionale e intersettoriale.

Le Parti sociali svolgono un importante ruolo consultivo e programmatico in molte delle reti e degli organismi che si occupano dello sviluppo della formazione professionale, a livello nazionale e locale, attraverso il *Social Economic Council* (organo consultivo del Governo) e la presenza nei Consigli di amministrazione di tali organismi (SBB, ROC). La definizione degli obiettivi dei percorsi, sia scolastici che in apprendistato, è una responsabilità congiunta del sistema di formazione, dei datori di lavoro e delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori¹³¹. La contrattazione collettiva interviene nei processi di regolazione e finanziamento dei percorsi (redistribuzione dei fondi settoriali destinati al finanziamento della formazione professionale). La disciplina del rapporto di lavoro (mansioni, orario, retribuzione, ferie) è demandata alle Parti sociali nell'ambito della contrattazione collettiva, nel rispetto delle norme generali di diritto del lavoro. Per quanto riguarda i profili retributivi, in linea generale, la legge definisce livelli salariali minimi, variabili in funzione dell'età del lavoratore; i contratti collettivi di settore solitamente fissano retribuzioni più elevate di quelle minime. Per i giovani in apprendistato la retribuzione può essere differenziata in relazione ad alcune variabili: il monte ore lavorativo (per i

¹²⁹Cedefop, *Vocational education and training in the Netherlands, Short description*, 2016

¹³⁰Il *Centro di ricerca per l'istruzione e il mercato del lavoro* (ROA) si occupa dell'analisi del mercato del lavoro e fornisce dati sia al SBB per definire i fabbisogni professionali nei diversi settori, sia ai ROC per adeguare la loro offerte ai nuovi bisogni del mercato.

¹³¹Le parti sociali contribuiscono a sviluppare e certificare i profili formativi/occupazionali. La concertazione con i soggetti istituzionali riguarda soprattutto la definizione degli standard professionali di riferimento per l'apprendistato e, più in generale, per i percorsi della formazione professionale.

minori è 32 ore a settimana), l'età e il completamento di moduli formativi o di ore di lavoro. Dal 1° gennaio 2015, il salario lordo minimo per un lavoratore minorenni varia da 450 a 683 euro; per i maggiorenni il salario lordo minimo varia da 788 a 1.500 euro circa¹³².

In seguito alla riforma attuata con la legge WEB, le imprese sono state formalmente integrate nel sistema della formazione professionale e l'apprendimento sul luogo di lavoro è diventato una parte importante del sistema educativo, dall'istruzione secondaria sino ad arrivare all'alta formazione. A garanzia della qualità dei percorsi formativi in azienda è stato introdotto un sistema di accreditamento, definito a livello nazionale e gestito da SBB, basato sulla verifica di requisiti espressi in termini di adeguatezza strutturale e infrastrutturale e di capacità didattica. Oltre agli aspetti formali, le aziende devono garantire la presenza del tutor ed essere disponibili a stipulare l'accordo formativo con l'istituto di formazione e l'apprendista, per la condivisione degli obiettivi del percorso professionale e dell'affiancamento. L'azienda, anche attraverso il proprio tutor aziendale, è tenuta quindi a garantire una costante collaborazione con l'istituto formativo. L'accREDITAMENTO è rilasciato all'azienda in relazione ad un profilo specifico e a quelle competenze, declinate nel dossier delle qualifiche, che possono essere effettivamente acquisite sul posto di lavoro¹³³. Spetta sempre a SBB il monitoraggio delle aziende accreditate. La verifica del mantenimento dei requisiti di accreditamento avviene generalmente ogni 4 anni. In tale sede vengono considerate anche le valutazioni degli apprendisti e degli istituti formativi e l'azienda può ricevere proposte di miglioramento riguardo alla qualità della formazione offerta¹³⁴.

Nel rapporto tra apprendimento sul luogo di lavoro e in aula e nell'interazione tra l'istituto di formazione e l'azienda, il tutor aziendale svolge un ruolo strategico. Questa figura, oltre ad avere adeguate competenze tecniche e pedagogiche¹³⁵, svolge attività di formazione, accompagnamento e monitoraggio e deve essere a disposizione dell'apprendista per un minimo di due ore la settimana. Non vi è un obbligo legislativo di formazione dei tutor aziendali, ma per prassi i tutor prendono parte alle iniziative di formazione e aggiornamento promosse da SBB, sia in relazione alla loro funzione tutoriale e formativa, sia su tematiche inerenti la pedagogia dell'insegnamento e l'organizzazione aziendale.

¹³² Per stimolare i giovani ad acquisire un diploma di qualifica, si può prevedere che gli apprendisti percepiscano una paga di un livello superiore rispetto a quello spettante solo in base all'età. I lavoratori che ricoprono il ruolo di formatore o tutor per apprendisti ricevono un compenso aggiuntivo e possono fruire di una diminuzione delle ore di lavoro in base a percentuali stabilite.

¹³³ Qualora un'azienda non riesca a coprire l'intera gamma di compiti e processi previsti dal dossier delle qualifiche, l'apprendista dovrà completare il proprio percorso di apprendimento presso altra azienda accreditata.

¹³⁴ A marzo 2014, risultavano accreditate oltre 230.000 imprese, ossia più della metà delle aziende presenti in Olanda, il cui elenco è pubblicato su un sito web nazionale: Stagemarkt.nl. Nonostante la crisi economica, il numero di aziende accreditate e attive è relativamente stabile. La maggior parte di queste sono PMI, nelle quali svolgono la formazione pratica il 78% degli apprendisti e il 91% degli studenti iscritti ai percorsi di tipo scolastico. Cfr. Cedefop Refernet, *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes. The Netherlands*, 2014.

¹³⁵ Non esiste una procedura strutturata di selezione, ma le aziende sono tenute a segnalare (accreditare) i tutor presso SBB indicando i titoli conseguiti e le esperienze lavorative precedenti, in relazione alla figura professionale ed al livello di certificazione che l'apprendista deve conseguire.

Architettura del sistema duale

Il sistema della formazione professionale secondaria superiore offre programmi in diversi settori di studi (agricoltura, tecnologia, economia, assistenza/welfare, ecc.), che possono essere organizzati secondo i due percorsi sopra indicati: apprendistato (BBL) e alternanza scuola - lavoro (BOL), entrambi basati sull'apprendimento in azienda, ma con pesi e caratteristiche diverse.

Nel percorso BBL, il partecipante, che può essere sia giovane che adulto¹³⁶, svolge almeno il 60% (in media il 76-80%) del monte-ore di formazione in azienda e il resto nei Centri regionali di formazione. L'apprendista, che ha il doppio status di studente e lavoratore, è remunerato secondo il contratto di riferimento e lavora quattro giorni la settimana, dedicando una giornata alla frequenza di un percorso di studi teorici. La durata di questo percorso varia in base al livello della qualifica da conseguire ed è compresa fra un minimo di un anno e un massimo di quattro. La disciplina generale dell'apprendistato è dettata con legge dello Stato, mentre la determinazione dei contenuti della formazione teorica è demandata alle istituzioni formative, nel rispetto degli standard approvati dal Ministero dell'Istruzione. L'azienda è responsabile della formazione *on the job*, finalizzata all'acquisizione delle competenze ascrivibili al profilo professionale di riferimento. La formazione teorica, invece, può essere impartita dai Centri pubblici di formazione o da istituti privati, purché autorizzati dal Ministero dell'Istruzione. La formazione teorica, a seguito della recente razionalizzazione e conseguente riduzione delle qualifiche, si articola in una parte generale (lingua olandese, lingua straniera, matematica cittadinanza attiva, gestione della carriera), obbligatoria per tutti i percorsi, in una parte professionale di base applicabile a tutte le occupazioni nella qualifica, in moduli specifici per il profilo all'interno della qualifica e in moduli opzionali. Gli standard formativi¹³⁷ dell'apprendistato sono quelli previsti in generale per i percorsi della formazione professionale superiore (MBO) e fanno riferimento a un sistema di qualifiche articolate su quattro livelli, corrispondenti ai differenti gradi di complessità professionale della qualifica da acquisire: *entry level* (EQF 1), con durata di 1-1,5 anni; *basic vocational programmes* (EQF 2), con durata di 2 anni; *professional education programmes* (EQF 3), con durata di 3 anni; *middle management VET programmes* (EQF 4), con durata di 3-4 anni; *specialist programmes* (EQF 4), con durata di 1-2 anni. Il completamento di un percorso di quarto livello permette di accedere all'istruzione terziaria di tipo tecnico-professionale.

Nel percorso BOL, il partecipante svolge almeno il 20% (in media il 45%) del monte-ore formativo in un contesto di lavoro (brevi esperienze di stage in imprese diverse) e la rimanente quota nei Centri regionali di formazione. Non è prevista la stipula di un contratto di lavoro con l'azienda, pertanto il

¹³⁶ Può accedere all'apprendistato chi abbia compiuto sedici anni (ossia chi abbia adempiuto l'obbligo d'istruzione), mentre non è previsto un limite massimo di età, tanto che negli ultimi anni si è registrato un aumento degli apprendisti con più di trent'anni.

¹³⁷ Dal 2011 gli standard formativi sono contenuti in appositi dossier delle qualifiche. Tali dossier, articolati per profili ampi, in modo da comprendere più figure professionali, sono elaborati attraverso una complessa procedura che coinvolge Parti sociali, rappresentanze degli istituti di formazione e SBB, in modo tale da creare un collegamento tra i fabbisogni del mercato del lavoro e i percorsi di formazione professionale. I dossier contengono, inoltre, informazioni sulle prospettive di carriera, sugli sviluppi tecnologici, del mercato del lavoro e della regolamentazione di riferimento; vengono aggiornati mediamente ogni due o tre anni. Le competenze acquisite in apprendistato sono certificate dall'istituto di formazione professionale.

partecipante mantiene lo status di studente anche nel percorso aziendale e non riceve una remunerazione dall'impresa ospitante. E' previsto un contratto di stage contenente il piano formativo. Nei Paesi Bassi, dunque, gli studenti del sistema di formazione professionale, che sono circa il 60% degli iscritti ai percorsi d'istruzione/formazione secondaria superiore, possono raggiungere la medesima qualifica sia attraverso un percorso scolastico/teorico, sia attraverso l'apprendistato. Inoltre, l'ampia flessibilità del sistema permette agli iscritti di spostarsi da un percorso all'altro e di completare il percorso anche prima o dopo la durata nominale.

Complessivamente nell'anno formativo 2015/16 erano 477.000 gli iscritti ai corsi di formazione professionale, di cui 98.000 (il 21%) inseriti nell'apprendistato¹³⁸. La formazione per entrambi i gruppi viene erogata da 66 strutture formative che collaborano con più di 230.000 aziende accreditate. Negli ultimi anni il numero degli apprendisti è diminuito in valori assoluti e percentuali: nel 2013/14 erano 128.000 e rappresentavano il 26% del totale degli iscritti al MBO (pari a 498.000 soggetti), mentre nel 2014/15 erano 104.000, ossia il 22% degli iscritti complessivi (pari a 482.000).

I vantaggi per le aziende e gli apprendisti e le criticità

I dati disponibili sul sistema duale nei Paesi Bassi mostrano come l'apprendistato sia in grado di offrire programmi personalizzati e migliori opportunità d'inserimento lavorativo: a distanza di 6 mesi dal conseguimento del diploma trovano lavoro l'87% dei diplomati in esito ai percorsi in apprendistato e il 50% dei diplomati nei percorsi di formazione in alternanza scuola - lavoro. Inoltre, i diplomati in apprendistato, che hanno una maggiore esperienza di lavoro, guadagnano mediamente più degli altri diplomati. Nonostante questi esiti positivi, come risulta dai dati sulla partecipazione ai percorsi formativi, il numero di apprendisti si è progressivamente ridotto.

Sulla contrazione degli apprendisti, prevista anche per i prossimi anni, sembrerebbe incidere la diminuzione degli iscritti al livello 2, dove prevalgono tradizionalmente i percorsi in apprendistato nel settore tecnico (edilizia, lavorazione dei metalli, idraulica, ecc.), mentre la maggioranza degli studenti del percorso scolastico è inserita nel livello 4. La qualifica di livello 2 appare meno appetibile non essendo più percepita come una garanzia di sicurezza occupazionale. In effetti, la maggior parte degli allievi del sistema ritiene che soltanto il conseguimento di qualifiche elevate possa consentire l'inserimento nel mercato del lavoro: oltre il 70% degli studenti segue programmi che portano al livello EQF 3 o 4 (circa il 30% nel caso dell'apprendistato) e la metà di tutti i diplomati al livello 4 continua in programmi di istruzione e formazione professionale superiori¹³⁹ (il 12% nel caso dell'apprendistato).

Per quanto riguarda le misure d'incentivazione alle imprese, fino al 2013 le aziende olandesi potevano usufruire di un'agevolazione che riduceva i loro contributi fiscali e previdenziali. A causa dell'uso illegittimo di questo beneficio, nel 2014 è stato introdotto un nuovo sistema di sovvenzione, per cui le aziende sono compensate solo se offrono formazione in azienda, fino a un massimo di 2.700 euro¹⁴⁰ per anno scolastico e per ogni apprendista. Questa modalità di finanziamento non sembra però essere molto

¹³⁸ CBS, *Trends in Netherlands, 2016*, cbs.nl/statline.

¹³⁹ Cedefop, *Vocational education and training in the Netherlands, Short description*, 2016.

¹⁴⁰ OECD, *Striking the right balance. Costs and benefits of apprenticeship*, Education Working Papers, n. 153, 2017.

attraente per le aziende che devono anticipare le spese e attendere per il rimborso la fine dell'anno scolastico.

Al finanziamento dell'apprendistato partecipano anche le imprese. Molti contratti di lavoro collettivi settoriali, infatti, prevedono la costituzione di Fondi di formazione e sviluppo, gestiti dalle Parti sociali dei settori interessati e finanziati dalle aziende. Di regola questi Fondi coprono una parte dei costi di formazione aziendale e degli stipendi degli apprendisti. Questo sistema ha alcune rigidità dovute al fatto che alcuni Fondi limitano il loro intervento ai percorsi di apprendistato di livello 2 e spingono quindi gli studenti a rifiutare contratti di apprendistato di livello superiore.

Per superare queste criticità, negli ultimi anni è stata adottata una serie di misure finalizzate a rendere i programmi formativi più vicini ai bisogni del mercato del lavoro e a migliorare la qualità dei percorsi. In particolare, sono state accreditate 10.000 aziende quali sedi per l'apprendimento, anche per rimpiazzare le imprese già accreditate che si sono ritirate per la mancanza di personale in grado di seguire gli studenti. Inoltre, sono stati definiti dei piani di settore finalizzati a: creare nuove opportunità di apprendimento sul luogo di lavoro a favore dei giovani che lasciano la scuola; sovvenzionare le aziende disposte ad addestrare studenti; finanziare attività di orientamento professionale e *coaching* per gli studenti; promuovere nuovi metodi d'insegnamento. Infine, nel 2016 si è intervenuti per sviluppare un sistema di qualifiche unico e coerente. Le qualifiche sono state raggruppate per una migliore trasparenza e funzionalità e ridotte a 176 (489 profili). Ciò dovrebbe consentire agli studenti di semplificare la scelta del programma da seguire e alle scuole di lavorare in modo più efficiente.

Nonostante le criticità evidenziate, il sistema duale olandese continua a rappresentare un argine contro la disoccupazione giovanile (che si attesta al 7-8%) e l'abbandono scolastico. La sua forza consiste nella combinazione, in una struttura complementare, di formazione *school-based* e duale (apprendistato), che produce un sofisticato e flessibile sistema di istruzione e formazione professionale.