



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

MONITORAGGIO SULL'APPRENDISTATO

XIII Rapporto

Dicembre 2012



I capitoli 1 e 3 sono stati realizzati dall'ISFOL, con il coordinamento di Sandra D'Agostino e Silvia Vaccaro. Sono autori dei testi: Salvatore Festa (1.1), Vanessa Lombardi (1.2.1, 1.2.2.), Arianna Angelini, Antonella Pittau (1.2.3), Francesca D'Arista (1.4), Alessia Romito (1.3, 3.2, 3.3), Antonella Scatigno (3.1, 3.4).

I paragrafi dal 2.1 al 2.5 del capitolo 2 sono stati realizzati dall'INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale. È autore del testo Giulio Mattioni.

I box 1 e 2 sono stati curati dalla Segreteria Tecnica del Ministro e sono aggiornati a febbraio 2013. E' autrice dell'approfondimento inserito nel box 3 del capitolo 2 Giuliana Coccia del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Indice

Prefazione

Premessa

1. L'attuazione del Testo Unico sull'apprendistato

1.1 Disciplina generale dell'apprendistato

1.2 L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1.2.1 La disciplina nazionale

1.2.2 La regolamentazione regionale

1.2.3 La regolazione nei Contratti collettivi e negli Accordi interconfederali

1.3 L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1.3.1 La regolamentazione regionale

1.4 L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

Box 1 – Le novità normative introdotte dalla Legge n. 92 del 2012

Box 2 – Le azioni promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel 2012-2013: il nuovo apprendistato per rilanciare il lavoro dei giovani in Italia

2. I numeri dell'apprendistato

2.1 L'occupazione in apprendistato di fonte INPS nel 2011

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

2.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato come numero medio di rapporti di lavoro e come avviati nell'anno

2.4 Gli esiti dell'apprendistato: trasformazioni e cessazioni nell'anno ed analisi longitudinale di due generazioni di apprendisti

2.5 Il contratto di apprendistato in azienda dall'avvio alla cessazione

Box 3 - Il flusso dei contratti di lavoro in apprendistato in seguito alle recenti norme legislative

3. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

3.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

3.2 Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato

3.3 L'occupazione e la formazione degli apprendisti minori

3.4 Gli interventi formativi per i tutor aziendali

Allegati

1. Allegato statistico: dettaglio dei dati per Regione e Provincia Autonoma

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

3. Allegato Accordi e CCNL: elenco degli Accordi e dei CCNL sottoscritti dalle Parti sociali per il riordino della disciplina contrattuale in materia di apprendistato in attuazione del d.lgs. 167/2011

Prefazione

Il monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'apprendistato in Italia è un appuntamento che dal 2001 vede l'Isfol, su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, impegnato nella elaborazione di uno strumento di analisi del quadro normativo e attuativo dell'applicazione del contratto di apprendistato, allo scopo favorire il confronto tra esperti e rappresentanti istituzionali, del mondo del lavoro e della formazione. Dallo scorso anno, l'avvio della collaborazione tra Isfol e Inps ha arricchito ulteriormente la base informativa e i contenuti del Rapporto annuale.

Il XIII Rapporto di monitoraggio, basato prevalentemente sui dati relativi al 2011 e ai primi mesi del 2012, fa emergere un quadro di sistema ancora incompleto ma promettente, circa l'impatto del contratto di apprendistato sull'occupazione dei giovani e sulla qualità del loro lavoro. Esso pertanto costituisce una buona base su cui collocare le novità e le iniziative che, proprio in questo ambito, sono state introdotte dalla riforma del mercato del lavoro del 2012.

Il difficile momento economico che stiamo vivendo, con i pesanti risvolti sul fronte della disoccupazione crescente e della bassa produttività del nostro sistema economico, pone sfide essenziali per recuperare la strada dello sviluppo e della crescita. Tra i problemi da affrontare con il massimo sforzo e la massima priorità vi è senz'altro quello della disoccupazione giovanile.

Le soluzioni a questa criticità non si esauriscono, tuttavia, nel pur difficile compito di porre in atto tutte le misure possibili per creare nuovi posti di lavoro, ma anche nella creazione di contesti e opportunità entro i quali sia possibile sviluppare occupazione di qualità, generando effetti virtuosi sull'occupabilità delle persone e sulla produttività delle aziende nel lungo periodo.

La riforma del mercato del lavoro del Governo Monti, varata a metà 2012, ha voluto porre le premesse per la creazione di un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, nell'ambito del quale è stato attribuito un posto centrale proprio all'apprendistato come strumento per la promozione del lavoro dei giovani.

Apprendistato deriva da "apprendere", ossia acquisire modelli di ragionamento, tecniche produttive e nozioni a esse collegate. È un concetto che sottende una relazione, quella tra chi insegna e chi impara, tra docente e discente, tra adulti che trasmettono un sapere o un'abilità e giovani che ne acquisiscono i tratti salienti, e potenzialmente ne migliorano non soltanto l'ampiezza e la profondità, ma anche la capacità innovativa.

Si è voluto semplificare il ricorso a questo tipo di contratto e, al contempo, disincentivare usi impropri di altri strumenti contrattuali in ingresso. In continuità con le novità introdotte dal Testo Unico dell'ottobre 2011, il nuovo impianto normativo ha valorizzato l'apprendistato, attribuendogli la funzione di principale forma di accesso al mercato di lavoro, di ponte tra la scuola e il lavoro, di indirizzo formativo gestito *in primis* proprio dalle imprese.

È un punto sul quale tutte le parti coinvolte nella concertazione si sono trovate in pieno accordo. Per questo motivo la riforma ha insistito fortemente sul valore formativo dell'apprendistato, facendone uno strumento aperto a un numero sempre maggiore di giovani e, al tempo stesso, anche uno strumento che "apre", come sottolineato nel messaggio di Pubblicità Progresso del quale Fiorello è stato generoso e sensibile protagonista.

In un simile contesto, la Germania è stata un *benchmark* in questo anno di attività del Ministero, non solo per aver dimostrato concretamente che il sistema di formazione duale e di alternanza scuola/lavoro, attraverso l'uso del contratto di apprendistato, sono strumenti potenti per contrastare la disoccupazione giovanile, ma

altresì per aver accolto l'invito a una collaborazione operativa tra i due Ministri e Ministeri del Lavoro incentrata sullo scambio di esperienze, sullo sviluppo reciproco e sulla mobilità degli apprendisti.

La vera sfida per il 2013 e per gli anni a venire è dunque quella di individuare modelli da portare a regime in tutte le Regioni e in tutti i settori, al fine di garantire il diritto alla formazione degli apprendisti e l'acquisizione di competenze distintive e certificate. L'auspicio è che la ridefinizione dei sistemi regionali sia fatta all'insegna della capitalizzazione delle esperienze precedenti, valorizzando le reti di relazioni e le prassi di lavoro costruite e consolidate nel tempo. È altresì necessario, tuttavia, che si crei un "sistema nazionale dell'apprendistato", che consenta alle imprese di operare in più aree regionali, sfruttando processi e procedure standardizzate, e ai giovani apprendisti di muoversi con facilità sul territorio, soprattutto in quelle Regioni che nell'ultimo decennio si sono distinte per un lavoro mirato alla costruzione di un sistema di formazione per l'apprendistato rispondente alle specificità del contesto produttivo territoriale e fondato sulla concertazione ampia con le Parti sociali.

Nel corso del mio mandato ho dedicato molte energie al rafforzamento di questo percorso. È stato predisposto un vero e proprio pacchetto di iniziative, scevre da qualsiasi impronta politica, che spero possano proseguire nel tempo. Ho voluto fortemente rilanciare il ruolo dell'apprendistato attraverso una campagna di comunicazione mediatica, con l'attivazione del portale nazionale www.nuovoapprendistato.gov.it e, ancora, tramite diverse azioni finalizzate alla diffusione della conoscenza del contratto, alla sua applicazione e al rafforzamento del sistema di *governance*, che hanno coinvolto i giovani, le imprese, i consulenti del lavoro, le Regioni e le Province Autonome e le Parti sociali. Alcune attività sono consolidate e già operative, mentre altre, di recente attuazione, sono in fase di avvio.

È certamente prematura qualsiasi valutazione dei risultati degli sforzi compiuti per rilanciare l'apprendistato. Tuttavia, il rapporto annuale sull'apprendistato predisposto dall'Isfol in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'Inps, assieme al sistema permanente di monitoraggio e valutazione avviato a seguito della riforma del mercato del lavoro consentiranno nel prossimo futuro di monitorare attentamente e in maniera costante le azioni intraprese e il loro impatto, di valutare con scrupolo e rigore scientifico gli effetti che si produrranno sui comportamenti degli attori coinvolti e sulle variabili di sistema. In tal senso, il contributo scientifico e istituzionale dell'Isfol nell'ambito dell'apprendistato sarà ancora più rilevante e incisivo negli anni a venire.

Elsa Fornero
Ministro del Lavoro e delle politiche sociali
Febbraio 2013

Premessa

Il XIII Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato dedica ampio spazio alla novità rappresentata dal decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 "Testo Unico dell'Apprendistato" (TUA).

Dopo una lunga preparazione, che ha avuto inizio dall'intesa del 27 ottobre 2010 "Per il rilancio dell'apprendistato" - sottoscritta da Governo, Regioni e Province Autonome, Parti sociali, il TUA è entrato in vigore il 25 ottobre 2011. Fino al 25 aprile 2012 per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non fosse immediatamente operativa hanno trovato applicazione, in via transitoria, le regolazioni vigenti.

Il presente Rapporto si apre con un'analisi qualitativa degli atti che sia le Parti sociali sia le Regioni e le Province Autonome hanno adottato per rendere operativo il contratto di apprendistato definito dal d.lgs. 167/2011, secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Allo stesso tempo il XIII Rapporto di monitoraggio si pone in linea di continuità con il precedente, poiché si conferma la collaborazione fra istituti che fanno capo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e che interagiscono con un diverso ruolo sulla materia, ovvero l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL). Tale collaborazione ha consentito di fornire anche per quest'anno un quadro ampio dello strumento, ricco di informazioni utili per gli stakeholders e per gli operatori.

Si deve all'INPS, in particolare, l'analisi, contenuta nel secondo capitolo del Rapporto, delle dinamiche dell'occupazione, compiuta grazie all'ampia disponibilità di informazioni presenti negli archivi dell'Istituto. Ciò consente di presentare dati di maggior dettaglio sui lavoratori cessati e trasformati in esito a un contratto di apprendistato, proponendo anche un'analisi in chiave longitudinale. L'approfondimento inserito a conclusione del secondo capitolo, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, esamina i rapporti di apprendistato attivati nel primo semestre 2012. L'analisi è stata effettuata utilizzando i dati del sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie dove confluiscono tutte le denunce di attivazioni, proroghe, trasformazioni, cessazioni dei rapporti di lavoro, dipendente e parasubordinato, inviate dai datori di lavoro pubblici e privati.

Il contributo dell'ISFOL, predisposto a partire dalle informazioni fornite dalle Regioni e Province Autonome, è dedicato oltre che alle recenti implementazioni delle tre tipologie di apprendistato definite dal TUA, anche all'esame del sistema pubblico di formazione. A quest'ultimo è dedicato il terzo capitolo del Rapporto che presenta e analizza i dati sugli interventi per gli apprendisti e per i tutor aziendali organizzati nel 2011, tenendo conto delle risorse impegnate e spese.

I dati sugli apprendisti assunti in seguito all'entrata in vigore del TUA e gli effetti dello stesso sui sistemi di offerta formativa regionali saranno oggetto di approfondimento nel prossimo Rapporto di monitoraggio relativo all'anno 2012.

1. L'attuazione del Testo Unico sull'Apprendistato

1.1 Disciplina generale dell'apprendistato

Il Testo Unico sull'Apprendistato (TUA), all'art. 2, assegna alle Parti sociali il compito di definire, mediante la stipula di appositi Accordi interconfederali ovvero di Contratti collettivi di lavoro, la disciplina generale del contratto di apprendistato. Com'è noto, dopo un periodo transitorio previsto per "allineare" le regolamentazioni regionali e le discipline contrattuali al nuovo regime, dal 25 aprile 2012 il Testo Unico è divenuto il riferimento normativo per la stipula e la gestione dei contratti di apprendistato.

Nelle previsioni dell'art. 2 del TUA, la definizione della nuova disciplina da parte della contrattazione collettiva è stata affidata in via principale ad Accordi interconfederali, con l'obiettivo di favorire una maggiore omogeneità del sistema. E, in effetti, nel mese precedente all'entrata in vigore del TUA sono stati siglati vari Accordi – per le imprese aderenti a Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confservizi, per le cooperative, per le aziende iscritte a sindacati autonomi quali CIFA e UNCI -, mentre quello per le imprese artigiane è intervenuto il 3 maggio 2012. Su questo nucleo centrale di regolamentazione, si innestano poi i vari Contratti/Accordi collettivi specifici dei singoli settori.

Complessivamente per l'attuazione del TUA le Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno sottoscritto più di 50 Accordi e Contratti nazionali, di cui 36 sono stati presi in considerazione nel presente Rapporto, al fine di analizzare i principali aspetti della disciplina in materia di apprendistato definita dalle Parti sociali.

Tutti gli Accordi e i CCNL esaminati regolamentano la tipologia di apprendistato professionalizzante, mentre soltanto un terzo di essi si occupa anche dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e un numero ancora più limitato di Accordi e CCNL (poco meno di 1/5) fa riferimento all'apprendistato di alta formazione e ricerca. Inoltre, la maggior parte degli Accordi e dei Contratti nazionali che considera l'apprendistato per la qualifica e per l'alta formazione demanda la disciplina di queste tipologie alla contrattazione di secondo livello o a successivi accordi tra le Parti sociali.

Gli Accordi interconfederali analizzati si riferiscono all'agricoltura, all'industria, alle piccole e medie imprese, all'artigianato, al terziario-distribuzione-servizi e alle cooperative. Gli altri Accordi di riordino della disciplina dell'apprendistato e i rinnovi dei CCNL esaminati riguardano i settori/comparti dell'artigianato, del terziario, degli alimentaristi, del tessile, dei trasporti, del credito, dell'edilizia e della chimica. L'elenco completo, con l'indicazione della data di stipula e delle Parti contraenti, è riportato in allegato al presente Rapporto.

La maggior parte degli Accordi interconfederali presi in esame si limita sostanzialmente a recepire quanto previsto dal TUA e rinvia per la disciplina di dettaglio ai singoli Contratti collettivi. E' quindi dall'esame degli Accordi per il riordino della disciplina contrattuale in materia di apprendistato e dai rinnovi di CCNL, sottoscritti successivamente al 25 ottobre 2011, che emergono le scelte, spesso molto diverse, adottate dalle Parti sociali per definire gli aspetti specifici del contratto di apprendistato.

I principali aspetti disciplinati dagli Accordi e dai CCNL riguardano: l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista, il tutor o referente aziendale, il Piano Formativo Individuale (PFI), il ricorso ai Fondi paritetici interprofessionali, il riconoscimento e la valorizzazione dei titoli e delle competenze acquisite dall'apprendista e il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere.

Il TUA prevede la “possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato l’apprendistato”. In alternativa è prevista la possibilità di “stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura percentuale e in modo graduale all’anzianità di servizio”.

Per quanto riguarda l’inquadramento, in quasi tutti gli Accordi interconfederali sono state recepite le disposizioni del TUA, rinviando per la disciplina di dettaglio alla contrattazione collettiva¹.

La disciplina prevista negli altri Accordi e nei CCNL esaminati, relativa all’inquadramento e alla retribuzione degli apprendisti, è riportata nel box che segue.

Artigianato

La retribuzione è quella prevista dai CCNL. Relativamente ai soli semestri per i quali è previsto il sottoinquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, la retribuzione dell’apprendista è determinata applicando la corrispondente percentuale. In particolare, gli apprendisti inseriti nei livelli 2 e 3 (di solito i più bassi) percepiranno la retribuzione di riferimento di un livello inferiore per tutto il periodo formativo, quelli inseriti nei livelli medi 4 e 5 percepiranno la retribuzione di riferimento di un livello inferiore per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà, gli apprendisti inseriti nei livelli, di solito i più alti, 6 e 7 percepiranno la retribuzione del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per il restante periodo.

Commercio

La prima metà del periodo di apprendistato è di 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l’apprendistato; per la seconda metà del periodo di apprendistato è di un livello inferiore; alla fine del periodo di apprendistato il livello è quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Turismo

La retribuzione, che non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello, è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni, le quali permangono anche in caso di conferma anticipata dell’apprendista: primo anno 80%, secondo anno 85%, terzo anno 90%, dal quarto anno 95%.

Legno

L’apprendistato può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri. L’inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati: nel primo periodo, due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto; nel terzo e ultimo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al livello massimo possibile AE2 saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall’inizio del secondo periodo di apprendistato. La retribuzione non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale

¹ Accordi interconfederali sull’apprendistato sottoscritti da: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, del 18 aprile 2012; Confapi, Cgil, Cisl e Uil, del 20 aprile 2012; AGCI, Confcooperative e Legacoop, Cgil, Cisl e Uil del 19 aprile 2012; Confservizi e Cgil, Cisl e Uil, del 24 aprile 2012.

per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

Ceramica

La retribuzione dell'apprendista per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione è fissata nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più indennità di posizione organizzativa), in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

Studi professionali

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in percentuale rispetto ai parametri retributivi fissati dal contratto, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio. In particolare, per i primi 12 mesi la retribuzione è al 70%, dal 13° al 24° mese all'85%, per i mesi successivi al 93%. La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello d'inquadramento (profilo professionale per il quale è svolto l'apprendistato).

Cemento

Gli apprendisti destinati ad essere inseriti al livello 2 percepiranno la retribuzione del livello 1 per tutto il periodo formativo, i destinati al livello 3 avranno la retribuzione del livello 2 per tutto il periodo, i destinati al livello 4 prenderanno la retribuzione del livello 3 per metà periodo e del livello di destinazione per l'altra metà, i destinati al livello 5 percepiranno la retribuzione del livello 4 per metà periodo e del livello di destinazione per l'altra metà, i destinati ai livelli 6 e 7 avranno la retribuzione del livello 5 per metà periodo e del livello 6 per l'altra metà.

Autotrasporto

Prevede la stessa disciplina del CCNL PMI Cemento.

Agricoltura

Gli apprendisti sono inquadrati due livelli sotto quello di destinazione finale nel primo periodo; un livello sotto quello di destinazione finale nel secondo periodo e a livello di destinazione finale nel terzo periodo. Agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli, considerata la durata continuativa del rapporto di lavoro, sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Anche per gli apprendisti impiegati vale lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

Credito

L'apprendistato è finalizzato al conseguimento di una qualifica corrispondente ai soli profili rientranti nella terza area professionale e alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. Per quanto riguarda la retribuzione, trova applicazione quanto previsto dall'Accordo del 19 gennaio 2012, di rinnovo del CCNL del dicembre 2007, relativo all'attribuzione di un livello retributivo di inserimento professionale per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione, nella terza area professionale, 1° livello retributivo.

Un altro principio stabilito dal TUA riguarda la “presenza di un tutore o referente aziendale”.

A questo proposito quasi tutti gli Accordi interconfederali² e alcuni altri Accordi³ si limitano ad affermare che nel piano formativo individuale “sarà individuato un tutore/referente aziendale, inserito nell’organizzazione dell’impresa, quale figura di riferimento per l’apprendista, in possesso di adeguata professionalità”.

Quasi tutti gli Accordi prevedono che il tutor aziendale (ove diverso dal titolare dell’azienda stessa) debba possedere un livello d’inquadramento pari o superiore a quello che l’apprendista è destinato a conseguire e che debba seguire l’attuazione del PFI che egli stesso contribuisce a stilare, in linea con le previsioni ormai consolidate del DM 22/2000.

Inoltre, alcuni Accordi e CCNL specificano che il tutor deve avere acquisito specifiche competenze per quanto riguarda il contesto normativo, l’accoglienza degli apprendisti, la pianificazione dei percorsi, la valutazione dei progressi e dei risultati dell’apprendimento⁴, anche a seguito della frequenza di appositi corsi di formazione⁵; altri si limitano ad affermare che “per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato dovrà essere accompagnato da un tutor”⁶.

Alcuni Accordi di settore prevedono che l’azienda che decida di utilizzare una struttura esterna di formazione possa avvalersi di un tutor esterno⁷.

Per quanto riguarda l’Accordo relativo alle Agenzie Interinali, durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall’Agenzia per il lavoro ed uno indicato dall’impresa utilizzatrice. L’Agenzia per il lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all’utilizzatore. Il tutor nominato dall’utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel PFI e che possiedono competenze adeguate e un livello d’inquadramento pari o superiore a quello che l’apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor di agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell’Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell’apposito Albo istituito presso FormaTemp. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare da un’esperienza professionale - di durata non inferiore a due anni - acquisita, in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, della fornitura di lavoro temporaneo, della ricollocazione professionale, dei servizi per l’impiego, della formazione professionale, dell’orientamento, della mediazione tra

² Accordi interconfederali sull’apprendistato sottoscritti da: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, del 18 aprile 2012; Confapi, Cgil, Cisl e Uil, del 20 aprile 2012; AGCI, Confcooperative e Legacoop, Cgil, Cisl e Uil del 19 aprile 2012; Confservizi e Cgil, Cisl e Uil, del 24 aprile 2012.

³ Accordo nazionale industria calzaturiera sull’apprendistato del 19 aprile 2012; Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante del 24 aprile 2012.

⁴ Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato nel settore del credito, del 24 aprile 2012; CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e d’inserimento lavorativo, del 16 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordi sulla disciplina dell’apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 29 novembre 2011.

⁵ Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordo sull’apprendistato professionalizzante nel settore del legno, del 19 aprile 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; Accordo sull’apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell’apprendistato nel settore della ceramica, del 17 luglio 2012.

⁶ Accordo per la disciplina contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante e di alta formazione per le Agenzie marittime raccomandatarie, Agenzie aeree e mediatori marittimi, del 23 aprile 2012.

⁷ Accordi sull’apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; Accordi di riordino complessivo della disciplina dell’apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; Accordi sulla disciplina dell’apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i lavoratori delle imprese della distribuzione cooperativa, del 13 giugno 2012.

domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali. Nei casi di apprendistato con unico utilizzatore, per ogni tutor di agenzia si prevede un limite di 25 apprendisti, qualora gli stessi svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda e di 20 apprendisti negli altri casi. Invece per l'apprendistato con più utilizzatori, si prevede per ogni tutor di agenzia un limite di 18 apprendisti, qualora tutti svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda, e di 10 apprendisti negli altri casi.

Alcuni CCNL prevedono che al tutor possa essere riconosciuta dall'impresa un'indennità mensile, variabile secondo la lunghezza del periodo di apprendistato e/o del numero di apprendisti seguiti⁸.

L'art. 2 del Testo Unico stabilisce l'obbligo di redigere un Piano Formativo Individuale (PFI) entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

La maggior parte degli Accordi e dei Contratti esaminati, accogliendo l'indicazione del Testo Unico, prevede che i PFI siano redatti secondo un format allegato, ovvero sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli Enti bilaterali. Nei PFI devono essere indicati i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor/referente aziendale inserito nell'organizzazione dell'impresa. Sovente è, inoltre, previsto che il PFI definisca la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in coerenza con la qualifica professionale da conseguire, ai sensi del sistema d'inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda⁹.

Nei CCNL PMI cemento e PMI autotrasporto si prevede che il PFI contenga il bilancio di competenze e il percorso formativo, diviso in aziendale ed extra aziendale, con l'indicazione degli obiettivi previsti. Al piano formativo deve seguire un piano individuale di dettaglio che indichi le specifiche del percorso, le competenze possedute dall'apprendista e quelle da acquisire, il nome del tutor. Il piano è modificabile in corso d'opera, previo accordo di tutte le Parti.

Solitamente il PFI è redatto dal tutor aziendale, d'intesa col tutor incaricato dall'Ente formativo esterno (dedicato all'erogazione della formazione di base e trasversale) ed è sottoscritto dal rappresentante legale dell'impresa, dai due tutor, oltre che dall'apprendista stesso, secondo le modalità di un vero e proprio "patto formativo". L'Accordo per i lavoratori in somministrazione stabilisce che il PFI sia predisposto dall'Agenzia per il lavoro, congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore.

I CCNL dell'artigianato prevedono che il PFI possa essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa, anche su istanza del tutor. Sono fatte salve le disposizioni, eventualmente previste negli Accordi interconfederali regionali, in materia di richiesta all'Ente bilaterale territoriale di parere di conformità sul PFI predisposto dall'impresa. Nell'Accordo per il settore gomma-plastica, si prevede che, in caso di sopravvenute esigenze organizzative e/o produttive, il PFI possa essere modificato nel corso del rapporto di apprendistato, con il consenso dell'apprendista, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale.

Alcuni Accordi prevedono che le Parti stipulanti possano affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dei PFI alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nell'Accordo¹⁰. L'Accordo per i lavoratori in somministrazione prevede che il PFI sia sottoposto, entro 30 giorni dall'inizio della missione, al parere di conformità del Fondo per la formazione dei

⁸ CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; tutti i CCNL di categoria del comparto artigianato.

⁹ Si tratta degli Accordi interconfederali sottoscritti da Confindustria, Confapi, AGCI, Confcooperative e Legacoop e Cgil, Cisl e Uil; degli Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; dell'Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante, del 24 aprile 2012.

¹⁰ In particolare, gli Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; gli Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012.

lavoratori in somministrazione - Forma.Temp. Inoltre, il PFI deve essere trasmesso per conoscenza alle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) competenti per territorio.

Il TUA prevede che la formazione effettuata e le competenze acquisite dall'apprendista siano registrate nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del D.lgs 276 del 2003, a cura dell'impresa.

In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, in molti casi le Parti hanno definito un format per la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita. I format, allegati agli Accordi/CCNL devono essere sottoscritti dal tutor, dall'apprendista e dal datore di lavoro e devono contenere:

- i dati dell'apprendista e dell'impresa;
- l'elenco delle competenze acquisite, ciascuna delle quali descritta anche in base alla durata della formazione (ore/periodo);
- le modalità di erogazione della formazione.

In alcuni Accordi e CCNL¹¹ si prevede che, in assenza del libretto formativo del cittadino, la formazione e la qualifica raggiunta siano registrate anche attraverso supporti informatici e fogli firma. Gli Accordi sottoscritti per il settore del commercio stabiliscono che i fogli firma siano trasmessi, entro 5 giorni, all'Ente bilaterale ed al competente Centro per l'Impiego.

Nel settore del legno le competenze acquisite nei percorsi di formazione formale e non formale devono essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le Parti contrattuali.

Interessante è il caso dell'Accordo del settore della Ceramica dove, in attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, le imprese registreranno le azioni formative, realizzate successivamente al 1° gennaio 2013, nel libretto formativo del lavoratore (Portfolio del lavoratore ceramico) secondo modalità appositamente definite. Le attività formative e le competenze acquisite saranno registrate su un programma informatico dedicato e la loro attestazione sarà a cura del datore di lavoro, che provvederà anche alla compilazione, all'aggiornamento e alla conservazione del Portfolio. Una copia cartacea del libretto sarà consegnata al lavoratore con cadenza annuale e alla cessazione del rapporto di lavoro. Il Portfolio è costituito da tre parti: l'anagrafica dell'azienda, l'anagrafica del lavoratore e i contenuti essenziali della formazione. Le competenze acquisite e registrate potranno essere certificate, su iniziativa del lavoratore, nel quadro dei sistemi regionali di certificazione.

Nel caso dei lavoratori apprendisti in somministrazione, al termine del periodo di apprendistato, l'Agenzia attesterà l'avvenuta formazione, dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale e comunicherà a Forma.Temp, entro 5 giorni, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione dovrà essere inviata per conoscenza alla Commissione Sindacale Territoriale (CST) competente per territorio.

Gli Accordi e i Contratti esaminati prevedono il riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato.

In particolare, l'apprendistato effettuato presso altre aziende viene generalmente computato ai fini della riduzione, sino al massimo di un terzo, dell'intera durata del periodo di apprendistato prescritto dagli Accordi, purché, ovviamente, la formazione si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, è generalmente tenuto a registrare la

¹¹ Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 29 novembre 2011; CCNL PMI autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; tutti i CCNL di categoria del comparto artigianato.

formazione svolta dall'apprendista. Tale dichiarazione, sottoscritta dal precedente datore di lavoro, viene presentata dal lavoratore all'atto della nuova assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese, riferiti alla stessa qualifica.

Il Testo Unico prevede (art. 2, comma 3) che, ad esclusione delle imprese artigiane, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione del lavoro, non può superare il 100% delle maestranze qualificate e specializzate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Per quanto riguarda il numero degli apprendisti assumibili e le condizioni necessarie per la stipula di nuovi contratti, alcuni Accordi si sono limitati a recepire quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 2 del TUA, molti altri, invece, hanno posto dei veri e propri limiti percentuali all'assunzione di apprendisti. E' il caso, ad esempio, del settore del commercio, dove le imprese non possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime imprese. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Nel settore del turismo il datore di lavoro non può assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% (80% nel caso di aziende aderenti a Confindustria) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Nell'ambito dei settori della gomma-plastica, della ceramica e del credito non si possono assumere apprendisti qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti.

Nel CCNL degli studi professionali, per assumere apprendisti il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Nelle PMI del cemento l'assunzione di apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Nel settore dell'autotrasporto, il datore di lavoro per assumere apprendisti deve avere mantenuto in servizio almeno il 70% (o il 60% nel caso del CCNL sottoscritto dalla Federazione Autonoma dei Sindacati Autonomi dei Trasporti - FAST-ConfSAL) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

In tutti i CCNL dell'artigianato possono esercitare la facoltà di assunzione di lavoratori in apprendistato esclusivamente le aziende che al momento della stipulazione del contratto abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. L'apprendista può essere assunto anche in forma part-time con un minimo di 24 ore settimanali.

Tutti i menzionati Accordi prevedono che, nel conteggiare la percentuale degli apprendisti con contratto scaduto, non debbano essere computati i dimissionari, i licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali (in particolare nel turismo) che possono esercitare il diritto di precedenza.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, nel caso di apprendistato con più utilizzatori, ciascuna Agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione con contratto a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori a tempo indeterminato, potrà comunque essere assunto un numero massimo di tre apprendisti. Inoltre si prevede l'obbligo di conferma in servizio a tempo indeterminato del 60% del totale degli

apprendisti in formazione, a valere sia sull'Agenzia che sulle assunzioni dell'utilizzatore, oppure del solo 50% a valere sulle conferme in servizio da parte dell'Agenzia.

1.2 L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1.2.1 La disciplina nazionale

L'apprendistato professionalizzante, regolamentato fino al 25 ottobre 2011¹², dal d.lgs. n. 276/2003, art. 49, è ora normato dall'art. 4 del d.lgs. 167/2011, in forma di contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. La nuova disciplina intende fornire uno strumento per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, evitando però l'intreccio normativo tra legge dello Stato e legge regionale che aveva di fatto caratterizzato la precedente disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Per l'apprendistato professionalizzante, il d.lgs. n. 167/2011 ha sostituito il previgente sistema di tipo pubblicistico con un nuovo sistema di tipo privatistico-contrattuale. Conformemente a questo impianto, l'art. 4 pone sotto la responsabilità dell'azienda la formazione professionalizzante che, insieme alla retribuzione, costituiscono la prestazione del datore di lavoro.

Nello specifico, il Testo Unico presuppone un'integrazione tra:

- una formazione di tipo professionalizzante o di mestiere, disciplinata dalla contrattazione collettiva e svolta sotto la responsabilità dell'azienda. Tale offerta è da intendersi obbligatoria e a carico dell'impresa, senza escludere la possibilità che le Regioni, nell'ambito della loro responsabilità e autonomia, possano prevedere forme di finanziamento o altre agevolazioni;
- l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un massimo di 120 ore complessive sui tre anni. La disciplina e la programmazione dell'offerta formativa pubblica sono rimesse alle Regioni e alle Province Autonome, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Fra le disposizioni generali, si prevede l'estensione dell'apprendistato anche al settore pubblico. Tale previsione non ha tuttavia avuto ancora concreta applicazione, in mancanza della specifica regolamentazione, che avrebbe dovuto essere definita, entro dodici mesi dall'entrata in vigore del TUA, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

E' confermata la fascia d'età dei soggetti che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (18-29 anni, 17 anni per i possessori di qualifica professionale). Il comma 5 dell'art. 4 del TUA, prevede che si possano adottare specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

Il comma 4 dell'art.7 prevede la possibilità per i datori di lavoro di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Anche se la normativa non prevede alcuna preclusione nella scelta della tipologia di apprendistato per l'assunzione dei lavoratori in mobilità, appare evidente che le finalità previste dal citato comma 4 possano essere conseguite con l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, da

¹² La data indicata è quella di entrata in vigore del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. A partire da tale data decorre il regime transitorio, in cui convive la precedente regolamentazione con alcune disposizioni nuove (Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 29 del 2011), e, sempre a partire da tale data, decorrono i sei mesi per il passaggio in toto alla nuova disciplina.

utilizzare per la ricollocazione di coloro che, a vario titolo, risultano iscritti nelle liste di mobilità, con o senza godimento dell'indennità. L'assunzione di questi lavoratori consente ai datori di lavoro di usufruire di vantaggi anche di natura contributiva.

Dall'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011 fino al 25 aprile 2012, in attesa della definizione dei necessari provvedimenti attuativi da parte delle Regioni e della contrattazione collettiva, trovavano applicazione ancora le regolazioni vigenti. Al termine di questo periodo, l'unica disciplina applicabile è quella del Testo Unico dell'Apprendistato.

1.2.2 La regolamentazione regionale

Come anticipato, il d.lgs. 167/2011 affida alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dell'offerta pubblica relativa alla formazione di base e trasversale, interna o esterna all'azienda. Alla data del 30 novembre 2012 quasi tutte le Regioni hanno adottato la disciplina¹³ per l'attuazione dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, recependo la nuova normativa¹⁴ contenuta nel Testo Unico. Manca all'appello – come si rileva anche dalla cartina riportata – la Provincia Autonoma di Trento, dove comunque è in corso la concertazione a livello territoriale e intanto è stata apportata una modifica al *Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013* inserendo la possibilità di finanziare gli interventi di formazione di base e trasversale per gli apprendisti assunti a partire dal 25 aprile 2012.

Figura 1: Attuazione regionale dell'art. 4 del d.lgs. 167/2011



I provvedimenti emanati dalle diverse amministrazioni per l'implementazione dell'art. 4 del TUA - riportati in allegato al presente Rapporto di monitoraggio - sono vari, per numerosità e natura:

- per alcune Regioni l'implementazione dell'apprendistato professionalizzante è stata operata attraverso un unico provvedimento, ad esempio di approvazione di un'intesa con le Parti sociali (Sicilia) o di portata più ampia, contenente anche la definizione degli standard di contenuto per

¹³ Cfr. allegato normativo.

¹⁴ La Provincia Autonoma di Trento ha avviato un confronto con le Parti sociali per il recepimento della nuova normativa sull'apprendistato.

l'offerta formativa pubblica (Abruzzo); per altre, i provvedimenti già emanati per disciplinare il nuovo dispositivo e dare avvio all'offerta formativa di base e trasversale sono invece numerosi;

- in alcuni casi si è ritenuto di operare attraverso l'emanazione di una legge regionale, generalmente di modifica a un precedente provvedimento d'implementazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/03; più spesso e con tempi più contenuti si è invece proceduto all'implementazione del nuovo dispositivo attraverso atti amministrativi di Giunta, emanati comunque a partire da un Protocollo d'intesa con le Parti sociali.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011, le Regioni hanno regolamentato l'offerta pubblica di formazione di base e trasversale generalmente con riferimento ai seguenti elementi:

- articolazione dell'impegno di formazione di base in relazione all'età e al titolo di studio dell'apprendista;
- modalità di attuazione della formazione esterna pubblica;
- eventuale possibilità di erogare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa, anche in raccordo con i Fondi paritetici interprofessionali e/o altri Enti bilaterali;
- definizione degli standard di contenuto;
- individuazione delle modalità di certificazione della formazione, eventuale registrazione sul Libretto formativo del cittadino.

In aggiunta agli elementi elencati, spesso si riscontrano nelle regolamentazioni regionali disposizioni relative alla predisposizione del Piano Formativo Individuale, alle caratteristiche e alla formazione per i tutor aziendali, ad eventuali servizi aggiuntivi che si offrono alle imprese a supporto della formazione in apprendistato. Infine, un'attenzione che si riscontra in tutti quei territori nei quali era avviato e consolidato un sistema di offerta pubblica di formazione ai sensi del d.lgs. n. 276/03 riguarda la definizione delle modalità di transizione al nuovo regime, con riferimento soprattutto agli apprendisti assunti fino alla data del 25 aprile 2012.

Il TUA stabilisce che le 120 ore di formazione di base e trasversale possano essere "calibrate" rispetto all'età e al titolo di studio dell'apprendista.

La maggior parte delle Regioni ha previsto un'articolazione del monte ore la cui durata è inversamente proporzionale al livello d'istruzione degli apprendisti, come nell'esempio che segue:

- 120 ore per gli apprendisti in possesso del solo diploma di scuola secondaria di primo grado o privi di titolo di studio;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario.

Non tutte le Regioni hanno stabilito gli stessi criteri in termini di ore. Ad esempio, nelle Marche, gli apprendisti in possesso di qualifica o di un titolo di scuola media superiore dovranno svolgere 100 ore di formazione, mentre gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario ne svolgeranno 80. In Toscana, invece, gli apprendisti in possesso di una qualifica o di un diploma svolgeranno 90 ore complessive di formazione e coloro che hanno un diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di laurea, ne svolgeranno complessivamente 60.

Ulteriori riduzioni dell'impegno per la formazione di base e trasversale fanno invece riferimento al riconoscimento di "crediti" per aver già partecipato ad altre iniziative di formazione. Ad esempio, in Piemonte la formazione è ridotta di 4 ore per gli apprendisti in possesso di crediti formativi permanenti sulla sicurezza; in Basilicata i giovani in possesso di un certificato di qualifica regionale o di un titolo rilasciato nell'istruzione e formazione professionale non sono tenuti a frequentare la formazione di base e trasversale.

L'offerta formativa pubblica è, di regola, affidata a strutture generalmente accreditate per la macrotipologia "formazione continua", individuate in esito a procedure di evidenza pubblica. In

realtà, se pressoché tutte le Regioni che hanno disciplinato l'apprendistato professionalizzante ex d.lgs. n. 167/2011 hanno definito norme generali per l'attuazione dell'offerta formativa pubblica, solo alcune hanno anche dato avvio alle relative procedure attraverso specifici Avvisi. Si tratta per lo più di quelle amministrazioni dove era già operativa un'offerta consolidata, che talora viene reindirizzata per rispondere anche al fabbisogno degli apprendisti assunti ex TUA.

Molte Regioni hanno regolamentato la formazione prevedendo la possibilità di percorsi sia esterni che interni, spesso ripartiti in forma modulare a seconda dei temi. Nel caso del Friuli, ad esempio, sono previsti percorsi esterni all'azienda, erogati da soggetti formativi accreditati e individuati attraverso una procedura di selezione pubblica; i percorsi sono divisi in tre moduli, da 40 ore ciascuno, da realizzarsi durante la prima annualità o in due annualità (40 ore nel corso della prima e 80 nel corso della seconda annualità). Altre Regioni, come il Lazio, organizzano la formazione esterna in un catalogo di moduli formativi e trasversali, la cui erogazione spetta ai soggetti accreditati nel sistema regionale della formazione continua, con il concorso dei finanziamenti pubblici, nei limiti delle risorse disponibili.

La Regione Veneto sviluppa un'articolazione dei moduli formativi della durata di 40 ore ciascuno, che possono essere combinati in funzione della durata e delle esigenze dell'impresa e dell'apprendista. La formazione viene erogata secondo la modalità *learning week*, che prevede percorsi di 5 giornate lavorative consecutive, ciascuna della durata di 8 ore, anche in modalità residenziale. La legge regionale della Puglia stabilisce che la durata della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali è pari a sessanta ore per il primo anno, quaranta ore per il secondo anno e venti ore per il terzo anno di apprendistato.

In molte regolamentazioni regionali sono presenti disposizioni che definiscono le modalità attraverso le quali è possibile realizzare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa. Alle imprese è richiesto in primo luogo il rispetto degli standard di contenuto previsti dalle regolamentazioni regionali.

Alcune Regioni hanno individuato i criteri per stabilire la "capacità formativa" dell'azienda. Soltanto le aziende che rispondono a tali criteri possono svolgere la formazione di base e trasversale al proprio interno. Le Regioni Lazio, Sicilia e Abruzzo, ad esempio, riconoscono alle aziende la possibilità di erogare la formazione di base o trasversale internamente e sotto la propria responsabilità, a condizione che l'attività formativa abbia le seguenti caratteristiche:

- sia svolta intenzionalmente ed organizzata secondo i contenuti previsti dal piano formativo individuale;
- sia attuata mediante una specifica programmazione;
- sia monitorata e verificabile nella sua esecuzione;
- sia attestata la frequenza dell'apprendista;
- sia garantita dalla figura professionale del "tutore" o referente aziendale";
- sia impartita da formatori, interni o esterni all'impresa, dotati di idonea professionalità;
- sia svolta in luoghi idonei e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Al fine di realizzare la formazione interna, l'azienda, nel rispetto delle caratteristiche sopra enunciate, può organizzarsi anche in maniera integrata con altri datori di lavoro, eventualmente avvalendosi di soggetti terzi operanti nel settore della formazione.

In Veneto, l'azienda può svolgere la formazione di base e trasversale al suo interno soltanto se ha sedi in diverse regioni e in tal caso la formazione è interamente a suo carico, senza oneri per la Regione. In Campania è necessaria una certificazione regionale che attesti che all'interno della provincia in cui ha sede l'azienda di appartenenza non è prevista un'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze trasversali necessarie al conseguimento della qualifica richiesta e indicate nel Piano Formativo Individuale. In Basilicata e nelle Marche l'azienda, per erogare la formazione interna, deve ottenere il riconoscimento (accreditamento) della capacità formativa; in

Piemonte è necessaria un'autocertificazione degli standard minimi necessari, tramite una procedura on-line, che attesti la capacità formativa dell'azienda in questione.

Nel definire le modalità di implementazione dell'offerta di formazione di base e trasversale, le Regioni hanno individuato le aree di contenuto rispetto alle quali erogare la formazione. Generalmente, tali contenuti "recuperano" le indicazioni "tradizionali" della formazione per gli apprendisti (cfr. DM n. 179/1999), che vengono integrati con i contributi più recenti in materia di competenze chiave per l'apprendimento permanente, di cui alla raccomandazione 2006/962/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006. In alcuni casi, viene esplicitato il raccordo con il sistema regionale degli standard, come pre-requisito per la certificazione degli apprendimenti in esito ai percorsi.

In Lombardia, ad esempio, per la declinazione dei contenuti della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, vengono utilizzate le corrispondenti sezioni del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP) e le eventuali ulteriori competenze (di base e trasversali) del profilo di riferimento (individuato a seguito dell'allineamento dei profili formativi contrattuali con il QRSP), afferenti la sicurezza nell'ambiente di lavoro, l'organizzazione ed la qualità aziendale, le relazioni e la comunicazione in ambito lavorativo, i diritti e i doveri del lavoratore e dell'impresa.

Le stesse aree di contenuto sono considerate basilari per tutti gli apprendisti dalla Regione Piemonte, che prevede l'erogazione di due unità formative: "Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro – 16 ore" e "Organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione, diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa – 24 ore". Inoltre, in Piemonte, per gli apprendisti in possesso di licenza media e di qualifica/diploma dovranno essere erogate ulteriori unità formative coerenti con le competenze chiave identificate dalla raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006.

In Emilia Romagna, l'offerta formativa ha assunto come riferimento principale il Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e gli standard professionali ivi definiti.

In Toscana, i contenuti formativi possono essere diversificati in base al livello di competenze possedute dagli apprendisti e agli obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sull'apprendistato, coerentemente a quanto definito nei PFI. La formazione per l'acquisizione delle competenze trasversali sarà incentrata, per tutti gli apprendisti, sulle seguenti tematiche:

- norme relative alla salute ed alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pari opportunità e disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze chiave per l'apprendimento permanente (raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006).

I suddetti contenuti sono presenti nella piattaforma TRIO, il sistema di *web learning* regionale. E' possibile, infatti, per gli apprendisti sostituire la formazione frontale con quella via web. Un'ora di formazione e-learning corrisponde a 4 ore di formazione frontale.

In Sardegna le competenze di base e trasversali, nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, devono riferirsi agli standard minimi per:

- le competenze di base del terzo e quarto anno dell'Istruzione e Formazione Professionale;
- le competenze chiave per l'apprendimento permanente;
- le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale (qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale);
- le competenze di lingua straniera e le competenze informatiche.

In Veneto, i contenuti della formazione devono far riferimento a 5 delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente contenute all'interno della citata raccomandazione del Parlamento europeo del 18/12/2006. Le competenze di riferimento sono: competenze sociali e civiche; comunicazione nelle lingue straniere; competenza digitale; imparare ad imparare; spirito di iniziativa e imprenditorialità. La Regione Liguria è l'unica al momento che inserisce nel novero dei

contenuti da proporre agli apprendisti anche le competenze matematiche e quelli di base di scienze e tecnologia.

Il TUA stabilisce che la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sia a cura dell'impresa. Su questa linea si collocano, dunque, tutte le regolamentazioni regionali, che talora hanno previsto anche la definizione di un format di libretto formativo (Abruzzo, Basilicata, Sardegna).

Generalmente si prevede che al termine della formazione esterna sia rilasciata un'attestazione del percorso svolto, a cura dell'agenzia formativa. Le regolamentazioni regionali contengono, invece, previsioni più o meno ampie in materia di certificazione delle competenze acquisite nei percorsi formativi, in relazione allo stato di avanzamento nella definizione, a livello territoriale, di un sistema di standard professionali e di certificazione. La certificazione delle competenze è sempre un servizio aggiuntivo, che si rilascia a richiesta dell'apprendista e solo nel caso in cui le competenze acquisite facciano riferimento a profili contenuti in un Repertorio regionale.

In Toscana, il processo di messa in trasparenza, validazione e certificazione delle competenze e la successiva registrazione delle competenze acquisite, nel libretto formativo potrà avvenire a partire dagli ultimi sei mesi del periodo formativo del contratto di apprendistato. E' comunque facoltà dell'apprendista attivare il processo di cui sopra anche dopo il termine del periodo formativo del contratto. A supporto di tale processo intervengono i servizi per l'impiego, che, nella regione Toscana sono impegnati a svolgere una serie di attività di sostegno e di accompagnamento a favore delle aziende e degli apprendisti; in particolare i servizi per l'impiego:

- collaborano, ove richiesto, con l'azienda alla redazione del PFI dell'apprendista;
- svolgono attività d'informazione e di orientamento finalizzate all'individuazione delle conoscenze, dei crediti, dei titoli di studio e delle competenze possedute dall'apprendista e alla costruzione di un percorso formativo personalizzato che tenga conto dei bisogni individuali di formazione dell'apprendista, delle caratteristiche dell'azienda, dell'attività svolta;
- offrono supporto alla ricostruzione, validazione e certificazione delle competenze.

In Lombardia, il 14 marzo u.s., è stato siglato un Protocollo d'Intesa tra Provincia di Milano e Parti sociali¹⁵ per la sperimentazione di certificazioni di competenza in apprendistato professionalizzante, ai sensi del TUA e della normativa previgente (art. 49 d.lgs. 276/2003), per il rilascio di attestati di competenza. La sperimentazione si articola in cinque fasi:

- individuazione di profili professionali previsti dai CCNL e dagli Accordi in tema di apprendistato professionalizzante;
- individuazione delle competenze tecnico-professionali, di base e trasversali e verifica della loro corrispondenza con il Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP);
- identificazione di indicatori specifici per ogni competenza del QRSP e proposta di modifiche allo stesso;
- identificazione di un campione di apprendisti sul quale attivare la valutazione, il riconoscimento di attestati di competenza e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite.

Le Regioni partecipano in modo diverso al finanziamento della parte formativa del contratto di apprendistato professionalizzante e spesso sostengono, attraverso finanziamenti dedicati, anche i servizi di accompagnamento, di valutazione e di certificazione delle competenze.

Il Regolamento per l'apprendistato professionalizzante definito dalla Regione Friuli Venezia Giulia specifica, ad esempio, che le azioni di supporto alle imprese riguardano i seguenti ambiti: supporto alla predisposizione del Piano Formativo Individuale; supporto alla programmazione didattica e alla progettazione delle Unità formative da erogare internamente all'azienda, secondo standard e modalità previsti dalla contrattazione collettiva; supporto alla predisposizione delle schede di

¹⁵ Assolombarda, Unione Confcommercio Milano, Confartigianato Imprese Milano, CGIL, CISL e UIL di Milano.

valutazione dei risultati di apprendimento e supporto alla fase di valutazione e di riconoscimento dell'apprendimento.

Uno degli strumenti utilizzati per il finanziamento dei percorsi formativi è il sistema di voucher attivato in alcune Regioni. Tale sistema è utilizzato sia per finanziare le attività formative, sia per garantire l'accesso ai diversi servizi di supporto.

In Basilicata, l'impresa o il datore di lavoro interessato dovrà presentare specifica domanda nella quale potrà richiedere:

- un voucher da attivare presso un organismo di formazione, in partenariato con un Ente bilaterale, ove presente, per lo svolgimento delle 120 ore di formazione di base e trasversale;
- un voucher per l'attività di consulenza e affiancamento, svolta da un esperto in grado di trasferire conoscenze e competenze innovative in ambito tecnologico o nel processo produttivo;
- un incentivo all'attivazione di contratti di apprendistato, sotto forma di integrazione dei costi salariali, che può essere riconosciuto per i contratti stipulati a decorrere dal 14 settembre 2011.

E' possibile selezionare tutte le opzioni per un contributo onnicomprensivo massimo che non può superare i diciottomila euro per ciascun apprendista.

La Regione Emilia Romagna partecipa finanziariamente alla realizzazione della formazione per gli apprendisti con contratto stagionale, attraverso il riconoscimento di un voucher del valore di:

- 120 euro per 10 ore;
- 180 euro per 15 ore;
- 500 euro per 40 ore.

In Liguria esistono voucher formativi, assegnati all'apprendista, validi sia per un corso di 40 ore, che per la successiva certificazione delle competenze acquisite.

La Toscana utilizza i voucher per finanziare l'accesso ai servizi di supporto per la compilazione del libretto formativo del cittadino e per la validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito formale, non formale ed informale, attivati al di fuori dei Servizi pubblici per l'impiego. Il finanziamento regionale viene erogato nei limiti delle risorse programmate e disponibili.

In Veneto, il sistema dei voucher prevede la comunicazione dei nominativi degli apprendisti da parte dei datori di lavoro al momento dell'assunzione; da quel momento, decorrono i dodici mesi previsti per concludere il percorso formativo annuale fissato dal PFI. Ogni apprendista avrà a disposizione un voucher per la frequenza ad ogni singolo modulo di 40 ore di formazione di base e trasversale, pari a trecentoventi euro, comprensivi anche di eventuali spese di trasporto. Per ottenere il voucher l'apprendista dovrà frequentare il percorso formativo per almeno l'80% del monte ore previsto, nonché acquisire i risultati di apprendimento attesi.

Alcune Regioni hanno previsto una regolamentazione specifica per le aziende che operano in cicli stagionali.

In Toscana, ad esempio, per i rapporti di apprendistato in cicli stagionali e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincida con l'anno intero, la formazione di base e trasversale deve essere erogata entro il periodo di apprendistato e può essere svolta in modalità *e-learning*. I contenuti possono essere diversificati in base al livello delle competenze possedute dagli apprendisti ed agli obiettivi di apprendimento espressi negli Accordi/CCNL sottoscritti dalle parti sociali, coerentemente a quanto definito nei PFI.

In Emilia Romagna il contratto di apprendistato stagionale è possibile esclusivamente nella forma cosiddetta professionalizzante o di mestiere, secondo le previsioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro. La formazione regionale (per l'acquisizione di competenze di base e trasversali) per gli apprendisti assunti con contratto stagionale viene definita secondo le seguenti proporzioni:

- per i contratti di durata da 0 a 3 mesi: 10 ore;
- per i contratti di durata da 3 a 4 mesi: 15 ore;
- per i contratti di durata di oltre 4 mesi: 40 ore.

Nella P.A. di Bolzano le aziende che operano a ciclo stagionale assolvono l'apprendistato attraverso un contratto a tempo parziale verticale, purché sia previsto negli Accordi/CCNL sottoscritti dalle Parti sociali. In questo caso, ai fini del computo del periodo di apprendistato, si cumulano i singoli periodi di formazione svolti nella medesima professione. Gli apprendisti possono svolgere la formazione formale anche nei periodi in cui non è prevista attività lavorativa; in questo caso la formazione sarà considerata tempo di lavoro e calcolata in proporzione all'effettivo periodo di attività svolto in azienda.

Piemonte, Veneto, Liguria, Basilicata e Campania hanno regolamentato l'apprendistato per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

La regolamentazione delle Regioni Piemonte e Liguria, ad esempio, prevede per questa fascia di destinatari un contratto di apprendistato della durata non inferiore ai 12 mesi.

Il Veneto inserisce i lavoratori in mobilità tra i destinatari dell'offerta formativa pubblica.

La Basilicata prevede un innalzamento della soglia di contributo alla formazione (voucher) a 22.000 euro per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto di apprendistato (per gli altri apprendisti il contributo è pari a 18.000 euro). Infine, la Campania stanZIA specifici incentivi all'assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori in mobilità anche attraverso intese con le associazioni datoriali e gli Enti bilaterali.

1.2.3 La regolazione negli Accordi interconfederali e nei Contratti collettivi

L'art. 4 del d.lgs. 167/2011 assegna ai Contratti collettivi nazionali di lavoro e agli Accordi interconfederali il compito di definire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Tutti gli Accordi e i CCNL definiscono la durata del contratto di apprendistato, che viene articolata in base alla qualifica professionale da conseguire, al livello di inquadramento in cui l'apprendista è inserito o al profilo professionale di riferimento, fermo restando il limite massimo di durata della sua componente formativa stabilito dal TUA. Inoltre, per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, alcuni CCNL e Accordi¹⁶ consentono di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso l'attivazione di diversi rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data della prima assunzione; altri Contratti¹⁷, invece, per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, rimandano alla contrattazione di secondo livello le specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato.

La durata della formazione, precedentemente stabilita in un monte ore annuo di almeno 120 ore, viene affidata dal d.lgs. n. 167/2011 alla determinazione delle Parti sociali, posto che 120 ore complessive sono invece dedicate alla formazione di base e trasversale di competenza delle Regioni

¹⁶ Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore agricolo, del 30 luglio 2012.

¹⁷ CCNL PMI autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; CCNL aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica, del 22 dicembre 2011.

e Province Autonome. Gli Accordi e i CCNL hanno disciplinato questo ambito, secondo quanto stabilito nel TUA, e in molti casi hanno continuato a fare riferimento alle previsioni previgenti. Infatti, gli Accordi interconfederali hanno individuato una durata di riferimento per la formazione tecnico-professionale che non può essere inferiore a 80 ore annue. Qualche differenza si riscontra nelle discipline di alcune Confederazioni autonome, quali CIFA e UNCI.

Negli Accordi per il terziario la durata della formazione può andare da un massimo di 240 ore per il livello 2 (per una durata del contratto di apprendistato di 36 mesi) alle 120 ore per il livello più basso (livello 6, per il quale il contratto è di 24 mesi), mentre per i profili omologhi agli artigiani è prevista una durata massima di 340 ore per il livello 2 (il contratto è di 48 mesi) e una durata minima di 200 ore per il livello 4 (il contratto è di 42 mesi).

Anche negli Accordi del turismo la durata, che varia in relazione al livello di inquadramento, può andare da un massimo di 80 ore medie annue per i livelli più alti (2 e 3) a un minimo di 40 ore per il livello 6. Il monte ore può essere ridotto di un quarto qualora l'impresa si avvalga dell'Ente bilaterale per la verifica del PFI. L'azienda può decidere, inoltre, se anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi; un differente impegno formativo può essere stabilito anche dalla contrattazione di secondo livello.

Per quanto riguarda gli studi professionali, invece, le ore complessive di formazione vanno da un minimo di 300 per i quadri e i livelli 1 e 2 (per i quali la durata del contratto di apprendistato è di 30 mesi), ad un massimo di 360 per i livelli più bassi (3, 3 super, 4 e 4 super, per i quali la durata dell'apprendistato è di 36 mesi); per tutti i livelli è prevista, per il primo anno, l'erogazione di un minimo di 120 ore di formazione.

Un elemento di novità della disciplina dell'apprendistato professionalizzante delineata dal d.lgs. n. 167/2011 riguarda i riferimenti per la formazione: ai profili formativi individuati dalla normativa precedente, affidati all'intesa fra Regioni e Parti sociali, nel nuovo quadro si sostituiscono i «profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale», affidati alla determinazione da parte degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi.

L'analisi effettuata sugli Accordi e i Contratti riportati nell'allegato fa rilevare che, almeno in sede di prima applicazione del nuovo quadro regolamentare, gli sforzi per una rideterminazione dei riferimenti per la formazione sono stati minimi; per lo più le Parti hanno ritenuto di riaffermare la valenza dei precedenti "profili formativi", che hanno mantenuto la stessa denominazione.

Pertanto, la metà circa degli Accordi, che riportano in allegato o nel testo l'elenco dei profili formativi¹⁸, individua sia le competenze di base e trasversali, comuni per tutte le figure di apprendista, sia le competenze specifiche a carattere professionalizzante, definite in modo differenziato per ciascun profilo professionale o gruppo di figure professionali. Le attività formative di base e trasversali individuate perseguono, in continuità con il passato, obiettivi formativi articolati in 4 aree di contenuto: competenze relazionali, competenze in materia di organizzazione ed economia, competenze sulla disciplina del rapporto di lavoro, competenze in materia di sicurezza sul lavoro. L'altra metà degli Accordi che definisce i profili formativi¹⁹ individua esclusivamente le

¹⁸ Accordo in materia di apprendistato del settore gomma-plastica, del 12 aprile 2012; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito, del 24 aprile 2012 e Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante del 24 aprile 2012; Accordi sulla disciplina dell'apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; Accordo per la disciplina contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante e di alta formazione per le Agenzie marittime raccomandatarie, Agenzie aeree e mediatori marittimi, del 23 aprile 2012.

¹⁹ Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012; Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, del 30 luglio 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini del 22 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore della ceramica, del 17 luglio 2012; Accordo sull'apprendistato professionalizzante nel settore del legno, del 19 aprile 2012.

competenze tecnico-professionali che gli apprendisti devono acquisire; in alcuni casi queste competenze sono distinte tra generali e specifiche.

Per quanto riguarda le modalità formative, la quasi totalità dei CCNL e degli Accordi presi in considerazione²⁰ stabilisce che la formazione trasversale e professionalizzante può essere realizzata in aula, *on the job*, in modalità *e-learning* virtuale o con strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto; alcuni Accordi prevedono anche esercitazioni di gruppo, seminari, visite aziendali, *action learning*.

L'attività formativa è realizzabile sia esternamente che internamente all'azienda. Nel primo caso l'impresa può avvalersi anche di strutture esterne accreditate dalle Regioni o riconosciute dagli Enti bilaterali. Generalmente gli Accordi stabiliscono che l'azienda possa svolgere internamente la formazione tecnico-professionale, erogandola anche in affiancamento e *on the job*, come appena detto. Una parte mantiene il riferimento alla "capacità formativa dell'impresa", specificando che i requisiti che consentono di desumerla fanno riferimento ai seguenti tre elementi:

- l'impresa deve avvalersi di docenti (spesso individuati nei tutor aziendali) in grado di trasmettere conoscenze e competenze;
- sia garantita la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate, con un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato e che svolga un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;
- i locali aziendali ed i macchinari devono essere idonei in relazione agli obiettivi formativi ed in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda il finanziamento delle attività formative, il TUA stabilisce che le risorse possano provenire anche dai Fondi paritetici interprofessionali.

La maggior parte degli Accordi e dei CCNL esaminati non menziona il ricorso ai Fondi paritetici interprofessionali per finanziare la formazione degli apprendisti. Fanno eccezione gli Accordi del commercio e del turismo e i CCNL del credito, degli studi professionali e del lavoro in somministrazione. Nei CCNL del legno e dell'autotrasporto le Parti rinviavano a una successiva verifica l'eventuale decisione di avvalersi dei Fondi paritetici interprofessionali.

1.3 L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 sostituisce l'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, previsto nell'art. 48 del d.lgs. 276/2003, con la nuova tipologia dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. La nuova normativa estende l'applicazione di questa prima tipologia di apprendistato a una fascia di età (15-25 anni) più ampia rispetto a quella prevista dall'art. 48 del d.lgs. 276/2003 (15-18 anni), con l'obiettivo di intercettare i tanti giovani che hanno abbandonato la scuola, offrendo loro l'occasione di entrare nel mercato del lavoro e, nel contempo, di acquisire un titolo di studio.

Obiettivo della nuova normativa è il superamento delle principali criticità che per quasi un decennio hanno impedito l'attuazione di questa forma di apprendistato, fatta eccezione per le Regioni Lombardia e Veneto, che nel 2010 hanno stipulato delle specifiche intese con il Ministero

²⁰ Fanno eccezione il CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, del 16 dicembre 2011 e l'Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione, del 5 aprile 2012, che non forniscono informazioni in merito.

dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) e con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) per l'avvio di sperimentazioni regionali, mentre la Provincia Autonoma di Bolzano ha reso operativa una forma di contratto qualificante per giovani minori di 18 anni sulla base di una disciplina diversa dalla legge nazionale e mutuata dal modello duale tedesco.

Lo stesso art. 3 del d.lgs. 167/2011 demanda la regolamentazione dei profili formativi alle Regioni, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome e sentite le Associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, mentre in precedenza, secondo la prassi invalsa, la disciplina dell'apprendistato di primo livello era rimessa a singoli accordi regionali con il MLPS e il MIUR, come avvenuto nel caso della Lombardia e del Veneto.

La prima tappa del processo di attuazione di questa nuova disposizione prevista dall'art. 3 del d.lgs. 167/2011 si è conclusa il 15 marzo 2012, con l'Accordo per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, siglato in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Attraverso tale Accordo sono stati definiti i seguenti principi fondamentali per la disciplina dell'apprendistato di primo livello:

- le figure nazionali delle qualifiche e dei diplomi professionali fanno riferimento a quelle declinate nel decreto legislativo 226/2005²¹ Si fa quindi riferimento a 22 figure per la qualifica ed a 21 figure per il diploma professionale;
- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base sono quelli indicati all'art. 18 del d.lgs. 226/2005;
- le competenze tecnico-professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'Accordo tra il MIUR, il MLPS, le Regioni e le Province Autonome del 29 aprile 2010²²; i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale, diploma professionale e di competenze, sono quelli previsti dal decreto legislativo 226/2005;
- la durata della formazione, interna o esterna all'azienda, non può essere inferiore alle 400 ore annue; per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni, è possibile riconoscere crediti formativi in ingresso in base alle competenze possedute.

Tali elementi rappresentano il minimo comune denominatore dei sistemi territoriali di apprendistato; viene lasciata alle Regioni e alle Province Autonome la regolamentazione dei propri sistemi e l'ulteriore declinazione dei profili formativi regionali in base alle esigenze del tessuto produttivo locale. Spetta invece alla contrattazione collettiva la "determinazione, anche all'interno degli Enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni". In relazione a quest'ultimo aspetto la maggior parte degli Accordi e dei CCNL stipulati o modificati a seguito dell'entrata in vigore del Testo Unico dell'Apprendistato, ha demandato alla contrattazione di secondo livello il compito di rendere operativa questa tipologia contrattuale, determinando le modalità di erogazione della formazione aziendale.

²¹ Come definite nell'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome del 19 gennaio 2012.

²² L'Accordo è stato recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010.

1.3.1 La regolamentazione regionale dell'apprendistato

Il nuovo disposto dell'art. 3 del TUA trova diverse modalità e livelli di regolamentazione nei territori. A distanza di poco più di sei mesi dall'entrata in vigore della nuova normativa, pressoché tutte le Regioni e le Province Autonome hanno definito norme di regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; fa eccezione la Regione Sardegna, che ha considerato prioritaria la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, rinviando a successiva regolamentazione l'apprendistato di primo livello, mentre la Provincia Autonoma di Trento e le Regioni Valle d'Aosta e Lazio hanno avviato tavoli di concertazione con le Parti sociali per la definizione del nuovo sistema di apprendistato.

Le regolamentazioni regionali definite in attuazione dell'art. 3 del d.lgs. n. 167/2011 hanno portata più o meno ampia. Infatti, mentre alcune Regioni (Umbria, Molise, Campania, Puglia) hanno inserito nei provvedimenti di recepimento del TUA un esplicito rinvio a una successiva regolamentazione per la definizione delle specifiche di attuazione ed articolazione della formazione, altre Regioni (come, ad esempio, il Piemonte, la Lombardia, il Veneto, l'Emilia Romagna), hanno regolamentato ed articolato nel dettaglio la disciplina dell'apprendistato di primo livello, definendo, in alcuni casi, un'offerta formativa specifica attraverso l'emanazione di Avvisi pubblici.

Figura 2: attuazione regionale dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011



In attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 15 marzo 2012, le Amministrazioni rimandano al Repertorio delle figure professionali per le qualifiche e i diplomi professionali previste nel d.lgs. 226/2005 e integrate dall'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome del 19 gennaio 2012. Fanno eccezione il Friuli Venezia Giulia, che prevede una più ampia declinazione di ulteriori 33 profili regionali, e la Provincia Autonoma di Bolzano,

che eredita nel nuovo sistema le 104 figure professionali del regime precedente, ampliandole a 108, articolate in 59 figure di operatore (percorsi triennali) e 49 figure di tecnico (percorsi quadriennali).

Gli standard di riferimento, sia per le competenze di base e trasversali che per quelle tecnico-professionali (comuni e specifiche), sono quelli dei percorsi triennali e quadriennali dell'istruzione e formazione professionale a tempo pieno; spetta alle Regioni e alle Province Autonome definire le modalità di attuazione dei percorsi nel caso dell'apprendistato, specificandone la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione.

Lo schema 1 riassume gli aspetti prevalenti dei diversi approcci adottati sul territorio da alcune Amministrazioni regionali e provinciali che hanno disciplinato l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale ed hanno articolato nel dettaglio l'offerta formativa per l'apprendistato di primo livello.

Schema 1 – La disciplina della formazione per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in alcuni territori

Formazione strutturata (ore annue)		
Regione/P.A.	15-17 anni	18 – 25 anni
Piemonte	990 ore di formazione struttura, di cui 320 ore di formazione esterna e 180 ore di formazione interna + 490 ore di formazione interna non strutturata	790 ore di formazione struttura, di cui 140 ore di formazione esterna e 260 ore di formazione interna + 390 ore di formazione non strutturata interna
	Per il diploma professionale: 950 ore di formazione strutturata, di cui 250 ore di formazione interna e 230 ore di formazione esterna + 470 ore di formazione non strutturata interna	
Lombardia	400 ore annue di formazione esterna o interna + 52 ore riservate ad azioni di supporto + ulteriori ore integrative per gli apprendisti privi del titolo di studio del primo ciclo di istruzione	
PA di Bolzano	400 ore annue di formazione formale	400 ore annue di formazione formale
	Nel caso di apprendistato per la qualifica, la formazione formale viene, di regola, realizzata dalle scuole professionali provinciali. Al quarto anno di apprendistato per il diploma professionale si prevedono ulteriori 400 ore articolate in: 160 ore di formazione formale presso le scuole professionali e 240 ore di formazione extrascolastica (corsi di formazione continua, e-learning, formazione on the job).	
Veneto	440 ore annue, di cui 120 ore di formazione interna e 320 ore di formazione esterna	440 ore annue, di cui 320 ore di formazione interna e 120 di formazione esterna
Friuli Venezia Giulia	500 ore, di cui 300 ore annue di formazione strutturata esterna + 200 ore di formazione strutturata in impresa	400 ore, di cui 80 ore annue di formazione strutturata esterna + 320 ore di formazione strutturata in impresa
Liguria	990 ore di formazione struttura, di cui	990 ore di formazione struttura, di cui

Formazione strutturata (ore annue)		
Regione/P.A.	15-17 anni	18 – 25 anni
	554 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna + 236 ore di formazione non strutturata interna	524 ore di formazione esterna e 200 ore di formazione interna + 266 ore di formazione non strutturata interna
	Per il diploma professionale: 990 ore di formazione struttura, di cui 440 ore di formazione interna e 200 ore di formazione esterna + 236 ore di formazione non strutturata interna	
Emilia Romagna	1.000 ore di formazione formale, di cui 650 ore di formazione esterna	400 ore di formazione, di cui almeno 100 ore di formazione esterna + 100 ore di formazione esterna per percorsi di riallineamento agli standard delle competenze di base
Toscana	990 ore, di cui 600 ore di formazione interna ed esterna + 390 ore di formazione interna	
Abruzzo	700 ore	400 ore

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

Le informazioni sintetizzate mostrano un quadro piuttosto diversificato sull'intero territorio.

Il primo elemento che emerge dall'analisi della regolamentazione regionale dell'apprendistato per la qualifica riguarda le rilevanti differenze tra le Regioni nella previsione di durata del percorso formativo: tre Amministrazioni (Lombardia, Marche e Provincia Autonoma di Bolzano) hanno scelto di accogliere la soglia minima di 400 ore annue prevista dall'Accordo del 15 marzo 2012; Piemonte, Liguria e Toscana hanno assunto per i corsi in apprendistato la stessa durata prevista per i percorsi triennali e quadriennali del sistema di istruzione e formazione (minimo 990 ore annue), gli altri territori, invece, hanno adottato scelte diversificate.

Un secondo aspetto rilevante è rappresentato dalle differenze nella regolamentazione regionale dell'apprendistato di primo livello relative alla durata e/o all'articolazione del percorso formativo in base all'età dell'apprendista. Alcuni sistemi regionali prevedono, per i giovani under 18, un monte ore di formazione più ampio rispetto a quello definito per i maggiorenni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Emilia Romagna e Abruzzo); questa differenza nella durata è giustificata dal fatto che l'apprendistato di primo livello permette anche l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e formazione e quindi deve prevedere l'acquisizione di ulteriori competenze di base. Accanto o in alternativa alla distinzione dei percorsi in base all'età, alcune Regioni (Piemonte, Friuli Venezia Giulia e Liguria) hanno previsto, per i percorsi formativi rivolti agli apprendisti maggiorenni, un monte ore maggiore per la formazione da realizzarsi all'interno dell'azienda, al fine di promuovere l'apprendimento, sia formale che non formale, all'interno del contesto produttivo.

A livello generale, inoltre, viene riconosciuta una riduzione del monte ore di formazione in base ai crediti formativi in ingresso o al titolo di studio posseduto. In alcuni casi (Piemonte, Abruzzo, Toscana, Marche) viene definita l'articolazione dei percorsi di formazione, come nell'esempio seguente:

- percorsi triennali: giovani con sola licenza di scuola secondaria di primo grado, che non hanno frequentato istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e che sono privi di esperienza lavorativa. Assenza di crediti in ingresso;
- percorsi biennali: giovani con licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno frequentato almeno un anno istituti di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa. Presenza di crediti in ingresso;
- percorsi annuali: giovani con licenza di scuola secondaria di I grado, che hanno frequentato almeno due anni di scuola secondaria di II grado o percorsi di IeFP e/o con esperienza lavorativa. Presenza di crediti in ingresso.

La stretta correlazione tra i percorsi formativi in apprendistato di primo livello e i percorsi d'istruzione e formazione professionale, ha spinto alcune Amministrazioni regionali ad estendere l'offerta formativa prevista per la IeFP anche al canale dell'apprendistato. Le modalità, tuttavia, variano da regione a regione. L'Emilia Romagna, ad esempio, ha adottato tale scelta in via temporanea, la Lombardia prevede forme di raccordo tra i due canali di formazione e quindi in alternativa ad un'offerta formativa specifica, mentre il Veneto la prevede esclusivamente per la formazione strutturata interna.

La formazione professionale per l'apprendistato è affidata dalla maggior parte delle Amministrazioni regionali a soggetti accreditati per la macrotipologia formazione iniziale (o sotto declinazioni della stessa), oppure per la formazione continua. Con la nuova disciplina, alcune Regioni hanno optato per una scelta più mirata, individuando soggetti specifici per l'erogazione della formazione. E' il caso del Friuli Venezia Giulia che, nell'attesa dell'individuazione di altri soggetti attraverso una procedura di evidenza pubblica, ha assegnato a una sola Associazione Temporanea l'attuazione delle attività formative dedicate all'apprendistato per la qualifica; e della Toscana che affiderà, per ciascuna Provincia e area/Figure Professionali, le attività a un solo soggetto attuatore costituito in ATS.

Le modalità di erogazione della formazione vengono dettagliate esclusivamente dalla Regione Veneto, che, anche per l'apprendistato di primo livello, come per il professionalizzante, ha previsto percorsi realizzati in modalità full immersion (*learning week*), organizzati a livello interprovinciale e/o regionale per tutte le figure/profili regionali. La formazione strutturata è quindi concentrata in 5 giornate consecutive, garantendo una continuità nell'apprendimento.

Dall'analisi dei nuovi sistemi regionali, inoltre, emerge un'importante novità che coinvolge a livello territoriale gli Enti bilaterali. Infatti, il ricorso a un ruolo più attivo della bilateralità non viene richiamato unicamente dalla normativa nazionale, che nel caso dell'apprendistato per la qualifica si riferisce esclusivamente alle modalità di erogazione della formazione aziendale, ma anche dalle regolamentazioni territoriali, quali quelle della Lombardia e del Veneto, che prevedono forme di collaborazione e raccordo tra Agenzie formative ed Enti bilaterali già nella fase progettuale dell'offerta formativa.

In conclusione, il d.lgs. 167/2011 sembra avere sbloccato le amministrazioni regionali, spingendole a regolamentare la tipologia di apprendistato rivolto ai soggetti più deboli del mercato del lavoro: i minorenni ed i giovani privi di titolo di studio. Infatti, se il disposto dell'art. 49 del d.lgs. 276/2003 è stato attuato soltanto da due Regioni: Lombardia e Veneto, l'art. 3 del Testo Unico dell'Apprendistato è stato regolamentato nella gran parte del territorio nazionale, anche se, dopo i primi sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni sull'apprendistato, soltanto due Regioni, il Piemonte e la Lombardia, hanno definito, attraverso la pubblicazione di Avvisi pubblici, una specifica offerta formativa.

1.4 L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

Il d.lgs. 167/2011 ripropone l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50, d.lgs. 276/2003) rinominandolo come *apprendistato di alta formazione e ricerca* (art. 5, d.lgs. 167/2011). Alla nuova denominazione corrisponde un ventaglio di finalità più ampio:

- consente il conseguimento di un diploma o di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione, compreso il dottorato;
- permette di svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;
- consente l'assunzione per attività di ricerca.

Mentre con riferimento alla seconda e alla terza finalità ancora non si registrano esempi di implementazione, si rinvencono alcune iniziative per l'attuazione dell'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio, anche in continuità con l'istituto precedentemente definito dal d.lgs. n. 276/03. Infatti, con riferimento a questa prima finalità, il Testo Unico non stravolge l'impostazione data dalla precedente normativa, la cui disciplina rimane essenzialmente invariata, per cui le precedenti regolamentazioni continuano a sussistere.

La nuova normativa si pone in stretta continuità con la precedente e quindi la regolamentazione dell'art. 5 del TUA da parte delle Regioni è funzionale unicamente all'ampliamento di questa tipologia di apprendistato alle nuove finalità introdotte.

La principale novità è rappresentata dall'individuazione di una più ampia gamma di percorsi formativi per i quali è possibile stipulare questa tipologia di contratto per tenere conto delle ultime innovazioni introdotte nel sistema educativo italiano. Viene, infatti, prevista la possibilità di concludere contratti di apprendistato di alta formazione anche per il conseguimento dei diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori.

L'implementazione dell'apprendistato di alta formazione può avvenire attraverso Accordi stipulati tra le Regioni e le Istituzioni formative, sentite le Parti sociali, e in base ad intese ad hoc tra le imprese e le Istituzioni formative che rilasciano il titolo di studio, in assenza di regolamentazione regionale.

Nell'ambito di tali intese, che possono assumere la forma di Accordi-quadro o essere stipulate ad hoc per specifici titoli, vanno identificati la durata, la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, nonché le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti. Gli aspetti di disciplina contrattuale - che specificano, ad esempio, le modalità di attribuzione del livello di inquadramento e le modalità di estensione anche a questi apprendistati di tutti gli altri istituti contrattualmente previsti per l'apprendistato in genere - sono generalmente individuati nell'ambito di Accordi *a latere* fra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore coinvolto.

Diverse Regioni hanno stipulato specifici Accordi con le Università del territorio e/o le Parti sociali per la regolamentazione dei percorsi di alta formazione. Tra le Regioni che hanno stipulato specifici Accordi, soltanto la Basilicata prevede tutte le finalità di contratto di alta formazione proposte dall'art. 5 del d.lgs. 167/2011, mentre cinque Regioni prevedono il conseguimento della laurea triennale e magistrale, del master di I° e II° livello, e del titolo di dottore di ricerca (Calabria, Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia, Abruzzo). La Regione Siciliana, aggiunge, accanto ai suddetti titoli di studio, anche il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, nell'ambito del quale, insieme ai master di I° e II° livello e ai dottorati di ricerca, sarà avviata, in via preliminare, la sperimentazione dell'istituto.

L'apprendistato di alta formazione ha trovato una prima applicazione attraverso la sperimentazione finanziata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali conclusasi nel giugno 2008 e in qualche territorio proseguita nel 2009. L'ampia soddisfazione delle parti per i risultati ottenuti nell'ambito della prima sperimentazione ha indotto alcune Regioni a mettere in campo ulteriori azioni finalizzate all'attivazione di percorsi di alta formazione in apprendistato.

Nel 2011 i numeri relativi ai giovani coinvolti nelle iniziative di apprendistato "alto" attivate dalle Regioni e dalla Province Autonome segnalano una partecipazione limitata (circa duecento), partecipazione che dovrebbe aumentare di un centinaio di giovani come previsto nella programmazione delle attività formative per l'anno 2012.

Le iniziative attualmente programmate a livello regionale sono realizzate in continuità con la disciplina definita dal d.lgs. 276/03. Quattro Regioni (Piemonte, Lombardia, Emilia Romagna e Veneto) e una Provincia Autonoma (Bolzano) promuovono, tra gli interventi di politiche a sostegno dell'occupazione dei giovani, la diffusione sul territorio regionale del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca per l'acquisizione di titoli di studio. Di seguito si forniscono informazioni sulle iniziative avviate più recentemente da queste Regioni o che risultano ancora in corso. Non si hanno invece informazioni più specifiche sulle iniziative avviate sulla base di intese fra imprese e istituzioni formative.

Nella Regione Piemonte, l'offerta formativa di alta formazione per l'acquisizione di titoli di studio universitari è stata oggetto di sperimentazione dal 2005, con l'adesione al progetto sperimentale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il progetto ha visto il coinvolgimento di circa 200 apprendisti in 16 master universitari di I° e II° livello ed in un corso di laurea specialistica. Inoltre, nell'ambito di una programmazione riferita al triennio 2011/2013, sono stati avviati 10 percorsi di dottorato di ricerca applicata.

Il successo delle iniziative ha indotto la Regione Piemonte a riprogrammare corsi di master per il triennio 2012/2014 ed a promuovere, attraverso la determinazione dirigenziale n. 38 del 27/01/2012 che definisce gli indirizzi di programmazione per il periodo 2012-2014, anche percorsi in alto apprendistato finalizzati al conseguimento di lauree triennali (della durata massima 36 mesi) e magistrali (della durata massima 24 mesi). La durata della formazione può essere aumentata sino a un massimo di 6 mesi qualora siano necessarie attività di inserimento e di orientamento finalizzate all'avvio del percorso formativo e al rilascio del titolo di studio. La durata dei contratti è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle Università, di Crediti Formativi Universitari (CFU) conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.

La Regione Lombardia ha in corso due sperimentazioni del contratto di apprendistato per l'alta formazione. La prima prevista dall'Avviso "*Sperimentazione di master e dottorati di ricerca*" per apprendisti assunti ai sensi dell'art. 50 del d.lgs. 276/2003, relativa al periodo 2010-2013, che ha visto finora l'approvazione di due progetti di master di I° livello: uno in "*Gestione Aziendale*" presentato dal Consorzio MIP Politecnico di Milano, l'altro in "*Sistemi Centralizzati per il Cloud Computing*" presentato dal Consorzio Cefriel. L'altra riguarda l'accordo di collaborazione del 18 ottobre 2011, sancito dalla Regione con il sistema universitario lombardo per il triennio 2011-2014, che promuove un programma sperimentale per il conseguimento del titolo di laurea triennale o di laurea magistrale nell'ambito di un contratto di lavoro di apprendistato. La durata del contratto non potrà superare i 36 mesi per il conseguimento del titolo di laurea triennale e i 24 mesi per quello di laurea magistrale. Il percorso formativo sarà definito dal Piano Formativo Individuale che può prevedere, accanto alle docenze frontali, la formazione a distanza e un project work finale. Tra giugno e luglio 2012 sono stati approvati quattro progetti di laurea in apprendistato rivolti ad apprendisti assunti ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011.

Dopo una prima sperimentazione, la Regione Emilia Romagna, a giugno 2012, ha sottoscritto dei protocolli d'intesa con tutti gli Atenei della regione e le Parti sociali, in attuazione del d.lgs. 167/2011, per definire i profili formativi nei percorsi di alta formazione finalizzati al conseguimento dei titoli di laurea triennale o magistrale, di dottore di ricerca e dei titoli di master di I° o di II° livello.

La Regione Emilia-Romagna partecipa finanziariamente alla realizzazione della formazione attraverso il riconoscimento di un voucher all'apprendista, differenziato in base al titolo da conseguire e commisurato alle ore di "apprendimento formale" complessive previste dal percorso formativo stabilito dai suddetti protocolli d'intesa (All. 3, DGR n. 775/2012).

Nello specifico:

- il valore dell'assegno formativo (voucher) di finanziamento all'apprendista per la partecipazione alle attività formative per l'acquisizione della laurea ammonta a 5.000 euro annui fino al conseguimento del titolo di studio e comunque per non oltre tre anni;
- il valore dell'assegno formativo (voucher) di finanziamento all'apprendista per la partecipazione ai corsi di master di 1° e 2° livello ammonta a 6.000 euro;
- il valore dell'assegno formativo (voucher) di finanziamento all'apprendista per la partecipazione ai corsi di dottorato di ricerca in alto apprendistato, è di un importo non superiore a 2.500 euro, per ogni annualità, per un massimo di 7.500 euro per tre anni.

Nella Regione Veneto è stata avviata nel 2005 una prima sperimentazione di alto apprendistato, seguita da un nuovo progetto nel 2008. Nell'ambito di quest'ultimo, concluso a fine 2011, sono stati istituiti due master universitari biennali di 1° livello, rivolti a giovani di età compresa tra i 22 e i 29 anni, uno ad indirizzo tecnologico attivato presso la Facoltà di ingegneria dell'Università di Padova, e un altro in "*Innovazione Strategica*" che si è svolto presso il Dipartimento di economia e direzione aziendale dell'Università Cà Foscari di Venezia.

Inoltre, prosegue la sperimentazione del dottorato di ricerca in apprendistato di alta formazione, avviata a marzo 2011, che prevede l'assunzione, a partire da gennaio 2013, di tredici apprendisti in altrettante aziende iscritti ad alcune scuole di dottorato dell'Università di Padova (scienze farmaceutiche; biotecnologie; scienza e tecnologia dell'informazione; ingegneria chimica, dei materiali e meccanica; ingegneria dell'energia, produzioni agroalimentari e psicologia). Il percorso formativo, di durata triennale, prevede almeno 150 ore annue di formazione esterna all'azienda e lo sviluppo di un progetto di ricerca su un tema innovativo di interesse per l'impresa, di avanzato livello scientifico e concordato tra l'azienda e la scuola di dottorato; il contratto di apprendistato con l'azienda dura 4 anni e può essere prorogato dopo la scadenza.

Infine, con DGR n. 1560/2012, è stato approvato l'Accordo sottoscritto tra la Regione, l'Ufficio scolastico regionale, le Parti sociali e l'Università, che regola l'offerta formativa pubblica per conseguire i titoli di: master universitari ed equivalenti di I° e II° livello, master accreditati dall'ASFOR, dottore di ricerca; Istruzione Tecnica Superiore. La partecipazione ai suddetti percorsi sarà finanziata dalla Regione tramite un sistema a voucher, o attraverso il riconoscimento a costi standard. A seguito della sottoscrizione di tale accordo la Regione Veneto ha messo a disposizione uno specifico Avviso, approvato con DGR n. 1685/2012, nell'ambito del Progetto per l'implementazione e lo sviluppo del Catalogo interregionale di alta formazione, di cui la Regione è capofila, per la partecipazione degli apprendisti a master universitari di I° e II° livello e/o a Master accreditati ASFOR. Il Progetto prevede l'assegnazione, per ogni apprendista, di un voucher formativo che copre il costo d'iscrizione ai corsi e/o master inseriti nel Catalogo di alta formazione. L'offerta formativa già presente a Catalogo può essere ridefinita e implementata con altri percorsi co-progettati da Università/Istituzioni formative e aziende, in modo da rispondere alle esigenze specifiche di aziende e apprendisti. La domanda di voucher può essere presentata, secondo una modalità a sportello, dalle imprese, pubbliche e private, di qualsiasi settore di attività, con unità

produttive localizzate nel territorio nazionale, interessate ad assumere apprendisti con contratto di alto apprendistato per l'acquisizione di un titolo tra quelli previsti dalla Regione. Per la frequenza a tali percorsi, ciascuna azienda potrà richiedere per ogni apprendista voucher per la formazione esterna e interna all'azienda, fino ad un massimo di 6.000 euro ciascuno. Tali agevolazioni non sono cumulabili con altri contributi finalizzati alla realizzazione dell'attività formativa, erogati da organismi pubblici a favore dell'impresa richiedente e/o del medesimo lavoratore, ma sono comunque integrabili con altri finanziamenti finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca erogati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ad es. il programma FIO S&U) e/o eventualmente dalle Regioni e Province Autonome.

A partire dall'anno accademico 2003-2004, la Provincia Autonoma di Bolzano, insieme ad Assoimprenditori Alto Adige, Libera Università di Bolzano e Politecnico di Torino, ha ideato, sviluppato ed implementato il modello sperimentale di alternanza studio – lavoro, denominato “*Studenti in attività*”, applicato ai corsi di laurea di primo livello in “*Ingegneria Logistica e della Produzione*” ed “*Informatica applicata*”. Tale modello, entrato a regime nell'anno accademico 2007/2008, permette ai diplomati di età inferiore ai 29 anni di intraprendere un percorso misto di studio universitario (laurea di I° livello) e lavoro in azienda. Lo studente, assunto con contratto di apprendistato, alterna periodi di lavoro in azienda a periodi di solo studio in Università (comprendenti la frequenza alle lezioni) e, pertanto, la durata del corso è prolungata di un anno. Accanto ai corsi “tradizionali” (frequenza a tempo pieno del corso e prova finale), sono previsti corsi a distanza, che comprendono lo sviluppo di progetti di lavoro in azienda seguiti da una regolare prova d'esame. Mediamente, sui 4 anni, lo studente deve essere in attività presso l'Università nella misura del 50%. L'apprendista percepisce una retribuzione mensile lorda (13 mensilità annue) pari a 600 euro il primo anno, 700 euro il secondo, 800 euro il terzo, per 3 dei 4 anni di durata del percorso di laurea. Dall'avvio del progetto (2003) sono 53 i giovani laureati. A ottobre 2012 risultano assunti con contratto di apprendistato 12 studenti.

Inoltre, a giugno 2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Italia Lavoro hanno emanato un Avviso pubblico a sportello nell'ambito del programma “*Formazione e Innovazione per l'Occupazione Scuola e Università*” - FIO S&U. L'Avviso è rivolto alle imprese per l'inserimento occupazionale di laureandi, laureati e dottorandi di ricerca con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. E' previsto un contributo finanziario destinato alle imprese, con sede operativa sul territorio nazionale, che assumano, a tempo pieno o parziale, giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca per il conseguimento dei seguenti titoli di studio:

- laurea triennale;
- laurea magistrale;
- laurea magistrale a ciclo unico;
- master universitario di I° e II° livello;
- dottorati di ricerca.

I contributi, pari a 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno e 4 mila euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali, verranno erogati fino a concorrenza delle risorse disponibili e, comunque, non oltre la data di chiusura dell'Avviso fissata al 31 dicembre 2012.

Box 1 – Le novità normative introdotte dalla Legge n. 92 del 2012

In continuità con le novità introdotte dal Testo Unico dell'ottobre 2011, la riforma del mercato del lavoro del luglio 2012 (L. 92/2012) si pone tra i principali obiettivi quello di valorizzare il contratto di apprendistato come canale preferenziale di accesso al mercato del lavoro mediante una qualificazione o riqualificazione professionale.

Nella certezza che l'apprendistato sia un percorso e un contratto che lavoratori e aziende devono considerare in modo ampio, anche in base al valore diffuso che può generare per la collettività, esso ha assunto in Italia un ruolo centrale nelle politiche occupazionali e nel quadro degli interventi formativi, rappresentando non solo uno strumento di promozione dell'occupazione giovanile, ma anche un mezzo per l'integrazione tra i sistemi scuola, lavoro e formazione.

La riforma ha modificato in parte la disciplina del Testo Unico dell'Apprendistato prevedendo le seguenti novità:

- **durata minima dell'apprendistato** non inferiore a 6 mesi, fatto salvo l'apprendistato a termine in attività stagionali;
- in caso di disdetta al termine del contratto, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione il regime dell'apprendistato;
- il **numero massimo di apprendisti** che possono essere assunti, anche in somministrazione a tempo indeterminato non può superare: il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate e specializzate; il 100% per i datori sino a 9 dipendenti; il numero di 3 per il datore che abbia sino a 2 lavoratori qualificati o specializzati (queste disposizioni non valgono per le imprese artigiane);
- l'**assunzione di nuovi apprendisti** è subordinata, per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti, alla stabilizzazione, al termine dell'apprendistato, di almeno il 50% (il 30% fino al 18.7.2015) degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti (esclusi i rapporti cessati per recesso in prova, dimissioni o licenziamento per GC);
- qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista aggiuntivo a quelli già confermati, ovvero di n.1 apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi;
- gli apprendisti assunti in violazione di questi limiti sono considerati normali lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto;
- **assicurazione sociale per l'impiego** in relazione alla quale, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Nella Legge di stabilità 2012 sono state, inoltre, introdotte alcune novità che riguardano **sgravi contributivi e formazione**. Per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016 (come stabilito dall'articolo 22 comma 1 della Legge), è riconosciuto ai datori di lavoro, che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Come precisato dalla circolare INPS n. 128/2012, l'ipotesi si concretizza solo se si rispettano i limiti degli aiuti *de minimis*, così come imposti dall'Unione Europea. Per questo motivo gli imprenditori interessati devono produrre apposita documentazione dalla quale risulti un importo complessivo di finanziamenti, nell'arco di tre esercizi finanziari, non superiore a 200 mila euro. Limite che scende a 100 mila euro per le imprese del trasporto su strada e 7 mila e 500 euro per i produttori agricoli.

Box 2 – Le azioni promosse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel 2012-2013: il nuovo apprendistato per rilanciare il lavoro dei giovani in Italia

Il Ministero del lavoro ha avviato una serie di interventi e azioni con lo scopo di attribuire al “nuovo apprendistato”, novellato dal Testo Unico del 2011 e ulteriormente incentivato dalla riforma del mercato del lavoro, un ruolo centrale nelle politiche occupazionali e nel quadro degli interventi formativi destinati ai giovani.

Il Ministero ha lanciato una campagna di comunicazione per promuovere lo strumento e spiegare soprattutto ai giovani e alle imprese i suoi diversi vantaggi. L’obiettivo principale è di informare più diffusamente i giovani e le imprese sulle opportunità offerte dal contratto di apprendistato e ad incentivarne l’utilizzo.

Per rilanciare l’apprendistato è stato elaborato un **programma di azioni specifiche per tipologia di contratto e per target di attori**, orientato a:

- sostenere l’apprendistato come strumento privilegiato per creare opportunità di occupazione per i giovani e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro;
- incrementare il ricorso ad un contratto vantaggioso per le imprese che consente di formare il capitale umano e creare le competenze di cui hanno bisogno per produrre innovazione;
- rafforzare la rete di servizi e di attori che contribuiscono alla *governance* del sistema e alla definizione e realizzazione dei percorsi di apprendistato.

➤ **LA CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE MEDIATICA RIVOLTA AI GIOVANI**

- spot “pubblicità progresso” con testimonial Fiorello, diffuso via radio, TV e web.

➤ **IL PORTALE www.nuovoapprendistato.gov.it**

- portale nazionale per imprese, esperti e giovani (*service center*) che rende disponibili informazioni, opportunità, documentazione e strumenti operativi;
- vademecum sull’apprendistato “5 passi per ...”;
- l’indirizzo di posta elettronica nuovoapprendistato@lavoro.gov.it per il dialogo con i cittadini.

➤ **LE AZIONI CHE COINVOLGONO LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME**

- Protocollo sottoscritto il 24 febbraio 2013 per la realizzazione di uno standard condiviso delle pagine web regionali sull’apprendistato interconnesse al nuovo portale;
- incontri periodici di confronto a livello nazionale e di promozione a livello regionale.

➤ **LE AZIONI CHE COINVOLGONO LE IMPRESE**

- incontri con associazioni di Responsabili delle Risorse Umane;
- incontri con gli organismi nazionali di rappresentanza.

➤ **LE AZIONI CHE COINVOLGONO I CONSULENTI DEL LAVORO**

- incontri con i referenti nazionali;
- rilevazione a livello nazionale e regionale delle criticità emerse nell’applicazione della normativa e definizione di ipotesi di risoluzione.

➤ **IL PROGRAMMA DI COOPERAZIONE TRA ITALIA E GERMANIA PER L’OCCUPAZIONE DEI GIOVANI**

- Memorandum di intesa per favorire la mobilità transazionale, il confronto tra i sistemi di formazione duale, le metodologie per il monitoraggio del mercato del lavoro e lo sviluppo delle iniziative nell’ambito della rete Eures, sottoscritto dai Ministri del Lavoro e dell’Istruzione di Italia e Germania in occasione della Conferenza 'Lavorare insieme per l’occupazione dei giovani' tenutasi a Napoli il 12 e 13 Novembre 2012.
- Piano di lavoro congiunto 2013-2014 per la cooperazione nell’ambito delle politiche sul mercato del lavoro, allegato al Memorandum di Intesa, aggiornato e sottoscritto dai Ministri del Lavoro di Italia e Germania in occasione del Consiglio Europeo dei Ministri del Lavoro di Dublino del 7 e 8 febbraio 2013.

2. I numeri dell'apprendistato

In questo capitolo vengono utilizzati statisticamente i dati sull'apprendistato desumibili dall'archivio INPS delle denunce retributive mensili (Emens) elaborati alla data del 12 ottobre 2012. L'occupazione degli apprendisti 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. Nella parte iniziale, per consentire un adeguato raccordo con i dati dei Rapporti di monitoraggio degli anni precedenti, viene presentato un aggiornamento al 2011 del numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato per area geografica con riferimento al luogo di versamento dei contributi da parte dell'azienda. Successivamente i dati territoriali saranno invece riferiti al luogo in cui si svolge l'attività di lavoro.

2.1 L'occupazione in apprendistato di fonte INPS nel 2011

Il 2011 continua ad essere un anno difficile a causa della persistente crisi economica del nostro Paese e le ripercussioni si sono sentite soprattutto sull'occupazione giovanile. Anche per i contratti di apprendistato, già significativamente colpiti nel biennio precedente, è proseguito il trend decrescente: nel corso del 2011 il numero medio annuo dei rapporti di lavoro in apprendistato dichiarati all'INPS è stato di 504.558 in flessione del 6,9% rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 1). In termini assoluti sono stati oltre 37.000 in media i rapporti di lavoro in meno rispetto al 2010; l'aspetto positivo, se così si può dire, è che la flessione registrata nel 2011 è inferiore a quella che si era verificata nel 2010, anno in cui il numero medio annuo di rapporti di lavoro in apprendistato era diminuito di quasi 53.000 unità.

Tabella 1 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di contribuzione: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2009-2011

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2009	2010	2011*	2010	2011*
Nord	334.023	302.878	284.552	-9,3%	-6,1%
<i>Nord Ovest</i>	181.305	162.929	151.434	-10,1%	-7,1%
<i>Nord Est</i>	152.718	139.949	133.118	-8,4%	-4,9%
Centro	153.221	141.221	130.998	-7,8%	-7,2%
Mezzogiorno	107.424	97.686	89.008	-9,1%	-8,9%
Italia	594.668	541.785	504.558	-8,9%	-6,9%

(*) Dato provvisorio

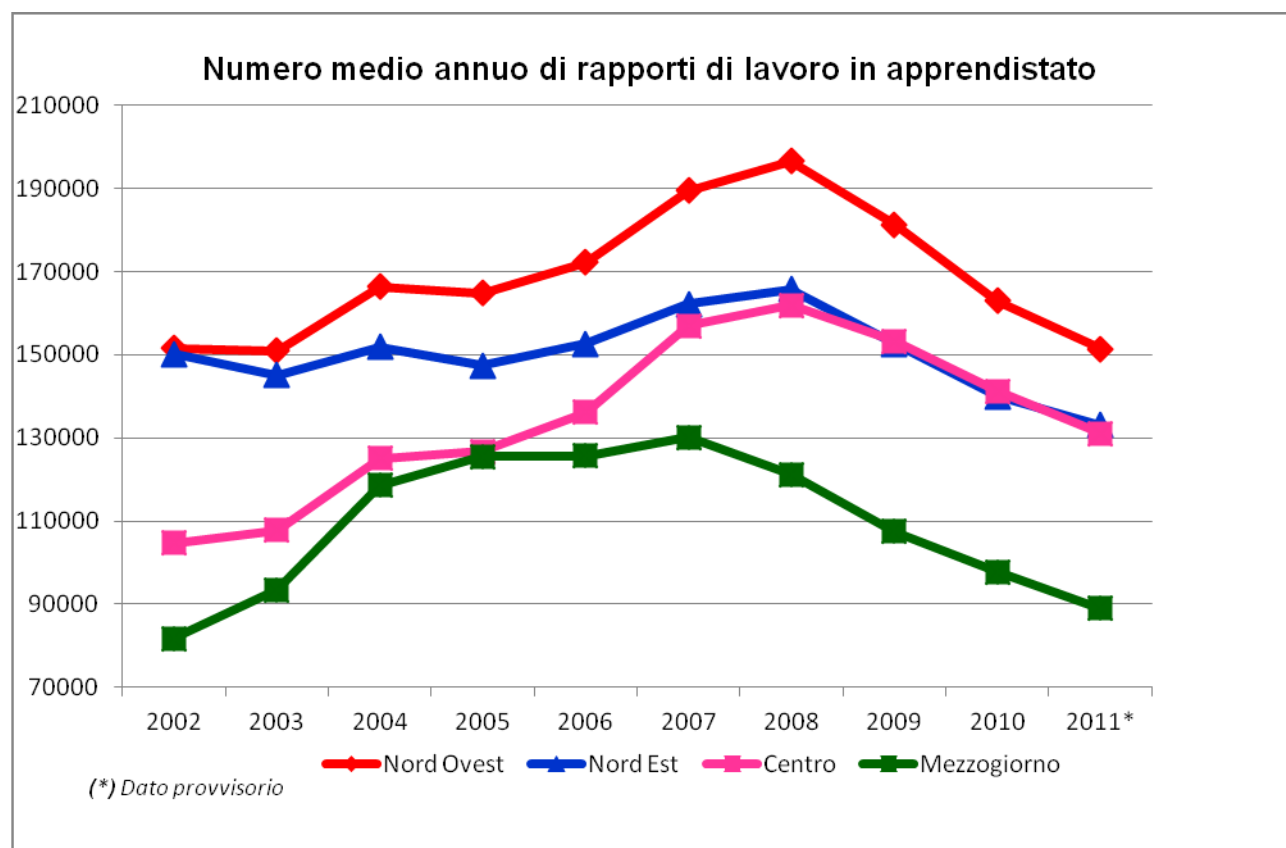
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)

Infatti, in termini percentuali la flessione del 2011 è risultata inferiore di due punti percentuale rispetto alla flessione che si era avuta nell'anno precedente. I risultati a livello di area geografica mostrano una situazione decisamente diversa: nel 2011 è il Mezzogiorno che presenta la flessione più alta (-8,9%) e solo leggermente migliore rispetto al 2010; molto meglio sono andati il Nord in generale (-6,1%) e il Nord Est in particolare (-4,9%) che torna ad avere un numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato superiore a quello dell'Italia centrale (-7,2%).

A livello regionale i risultati più negativi si localizzano ancora in Sardegna (-16,9%) e Molise (-15,9%), ma anche Puglia (-11,5%) e Basilicata (-11,9%) con tassi di variazione negativi a 2 cifre. Le regioni meno negative sono risultate invece la Valle d'Aosta (-0,1%), la Provincia Autonoma di Bolzano (-2,8%), la Liguria (-3,5%), l'Emilia Romagna (-4,3%) e la Calabria (-4,5%).

Il grafico 1 permette di visualizzare l'andamento dell'apprendistato nell'ultimo decennio e mostra con evidenza il trend decisamente negativo iniziato dopo il 2008 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 "sorpassato" il Nord Est nel 2010 per poi tornare sotto, ed il Sud con un numero medio di rapporti di lavoro molto più basso rispetto alle altre zone.

Grafico 1 – Evoluzione dell'occupazione in apprendistato per area geografica di contribuzione 2002-2011



Se confrontiamo questo andamento con il trend occupazionale inteso come tasso di occupazione²³ 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), a livello nazionale possiamo rilevare che:

- nel complesso della popolazione in età lavorativa il tasso di occupazione 2010 presenta una variazione negativa (-0,6), mentre il tasso del 2011 resta invariato;
- per quanto riguarda i giovani tra i 15 e i 29 anni la diminuzione del tasso di occupazione riguarda entrambi gli anni (-1,8 per il 2010 e -0,8 per il 2011);
- rapportando il numero medio di lavoratori in apprendistato di fonte INPS²⁴ agli occupati di fonte RCFL, per le età più giovani (15-29) si registra una variazione negativa di intensità simile nel 2010 (-0,8) e nel 2011 (-0,7).

²³ Fonte ISTAT: Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro.

²⁴ In questo caso si tratta di numero medio annuo di lavoratori e non di rapporti di lavoro.

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 2009-2011)

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-29 anni			Apprendisti/Occupati 15-29 anni		
	2009	2010	2011*	2009	2010	2011*	2009	2010	2011*
Nord	65,6%	65,0%	65,2%	46,3%	43,8%	43,2%	17,3%	16,5%	15,6%
Nord Ovest	65,1%	64,5%	64,5%	45,9%	43,3%	42,8%	16,5%	15,5%	14,5%
Nord Est	66,3%	65,8%	66,3%	46,9%	44,4%	43,6%	18,5%	17,8%	17,2%
Centro	61,9%	61,5%	61,1%	39,1%	37,7%	35,9%	20,1%	18,9%	18,3%
Mezzogiorno	44,6%	43,9%	44,0%	24,9%	23,7%	23,1%	10,2%	9,8%	9,2%
Italia	57,5%	56,9%	56,9%	36,2%	34,5%	33,7%	15,9%	15,1%	14,4%

(*) Dato provvisorio

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

A livello territoriale i tassi di occupazione 15-64 anni 2011 rispetto al 2010 si presentano in lieve miglioramento tanto nel Mezzogiorno, quanto nel Nord (+0,1) e soprattutto nel Nord Est (+0,4%), mentre solo al Centro troviamo una diminuzione (-0,4). Diversa la situazione per quanto riguarda il tasso di occupazione giovanile che presenta variazioni negative in tutte le ripartizioni e in particolare al Centro (-1,8). Situazione analoga per il rapporto apprendisti/occupati in età da 15 a 29 anni, dove per il 2011 troviamo la variazione negativa più accentuata nel Nord Ovest (-1,0).

Le considerazioni fin qui esposte non cambiano significativamente, almeno in termini percentuali, se si considerano le macro aree geografiche con riferimento al luogo di lavoro anziché al luogo di contribuzione; c'è naturalmente una diversa distribuzione dei valori assoluti dell'occupazione, per cui troviamo un maggior numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel Mezzogiorno, relative soprattutto ad aziende che dal punto di vista del versamento contributivo sono collocate nel Nord Italia.

A titolo esemplificativo, si riporta una tavola relativa ai rapporti di lavoro in apprendistato per regione e area di lavoro da cui è possibile rilevare il trend occupazionale dell'apprendistato nel periodo 2009-2011 (cfr. tab. 3). Da questa tavola si vede per esempio come, in termini percentuali, a pagare il prezzo più alto del trend negativo dell'apprendistato sia stata la regione Sardegna, che ha visto ridursi di oltre il 30% il numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato nel triennio 2009-2011, anche se, nello stesso periodo, ancor più significativo è il -19,1% della Lombardia, che si traduce in quasi 22.000 rapporti di lavoro persi. La Lombardia è, infatti, la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti (nel 2011 poco meno del 17% sul totale). Veneto, Emilia Romagna e Lazio sono le altre regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato (nel 2011 rappresentano rispettivamente il 12,6%, il 10,0% e il 9,8%), seguite da Toscana (9,1%) e Piemonte (8,5%), in sostanza queste sei Regioni raccolgono i 2/3 dei rapporti di lavoro in apprendistato del 2011.

Tabella 3 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2009-2011

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2009	2010	2011*	2010	2011*
Piemonte	51.262	46.754	43.138	-8,8%	-7,7%
Valle d'Aosta	1.841	1.773	1.764	-3,7%	-0,5%
Lombardia	103.388	90.913	83.542	-12,1%	-8,1%
Trentino Alto Adige	11.428	10.684	10.049	-6,5%	-5,9%
<i>Bolzano-Bozen</i>	4.511	4.243	4.121	-5,9%	-2,9%
<i>Trento</i>	6.917	6.441	5.928	-6,9%	-8,0%
Veneto	73.066	66.860	63.567	-8,5%	-4,9%
Friuli Venezia Giulia	12.347	11.006	10.058	-10,9%	-8,6%
Liguria	19.246	18.477	17.843	-4,0%	-3,4%
Emilia Romagna	57.126	52.437	50.354	-8,2%	-4,0%
Toscana	52.178	48.281	45.723	-7,5%	-5,3%
Umbria	16.115	14.844	13.478	-7,9%	-9,2%
Marche	26.828	24.212	22.368	-9,7%	-7,6%
Lazio	56.506	53.081	49.574	-6,1%	-6,6%
Abruzzo	11.374	10.076	9.247	-11,4%	-8,2%
Molise	1.821	1.584	1.331	-13,1%	-16,0%
Campania	22.364	19.986	18.498	-10,6%	-7,4%
Puglia	29.807	26.876	23.679	-9,8%	-11,9%
Basilicata	2.967	2.841	2.532	-4,3%	-10,9%
Calabria	8.099	7.670	7.222	-5,3%	-5,8%
Sicilia	26.567	24.789	23.490	-6,7%	-5,2%
Sardegna	10.341	8.642	7.104	-16,4%	-17,8%
Italia	594.668	541.785	504.558	-8,9%	-6,9%
Nord	329.703	298.904	280.313	-9,3%	-6,2%
<i>Nord Ovest</i>	175.737	157.917	146.286	-10,1%	-7,4%
<i>Nord Est</i>	153.966	140.987	134.027	-8,4%	-4,9%
Centro	151.626	140.419	131.142	-7,4%	-6,6%
Mezzogiorno	113.339	102.463	93.103	-9,6%	-9,1%

(*) Dati provvisori

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

Per le successive analisi il riferimento territoriale sarà quello relativo al luogo di lavoro.

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

Il d.lgs. 276/2003, come noto, prevede le seguenti tipologie di apprendistato:

- l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione per consentire il conseguimento di una qualifica professionale ai giovani di età compresa tra 15 e 18 anni non compiuti, per una durata massima di tre anni (art. 48);
- l'apprendistato professionalizzante per consentire il conseguimento di una qualifica ai giovani di età compresa tra 17 e 29 anni, per una durata massima di sei anni (art. 49);

- l'apprendistato di alta formazione per consentire il conseguimento di un diploma o un titolo di studio di livello secondario, universitario o, appunto, di alta formazione ai giovani di età compresa tra 17 e 29 anni, per una durata massima di sei anni (art. 50).

Continua, inoltre, a trovare applicazione l'apprendistato di tipo tradizionale regolato dalla precedente normativa (legge 196/1997) in tutti i casi in cui non sono ancora applicabili le disposizioni di cui al d.lgs. 276/2003. Al momento soltanto l'apprendistato professionalizzante può dirsi pienamente operativo, delle altre due tipologie di apprendistato introdotte dal d.lgs. 276/2003, infatti sia per il diritto-dovere sia per l'alta formazione ci sono ancora sporadiche sperimentazioni o comunque casi numericamente poco significativi.

Nelle analisi statistiche che seguono ci si limiterà a classificare l'apprendistato in due tipologie: l'apprendistato professionalizzante e tutto il resto (Altro) in cui sono ricompresi prevalentemente i contratti tradizionali di cui alla legge 196 del 1997 e le altre tipologie che, per quanto detto in precedenza, costituiscono per il momento ancora una minima quota rispetto al totale dei rapporti di lavoro in apprendistato.

Tabella 4 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variazioni % su anno precedente - anni 2009-2011

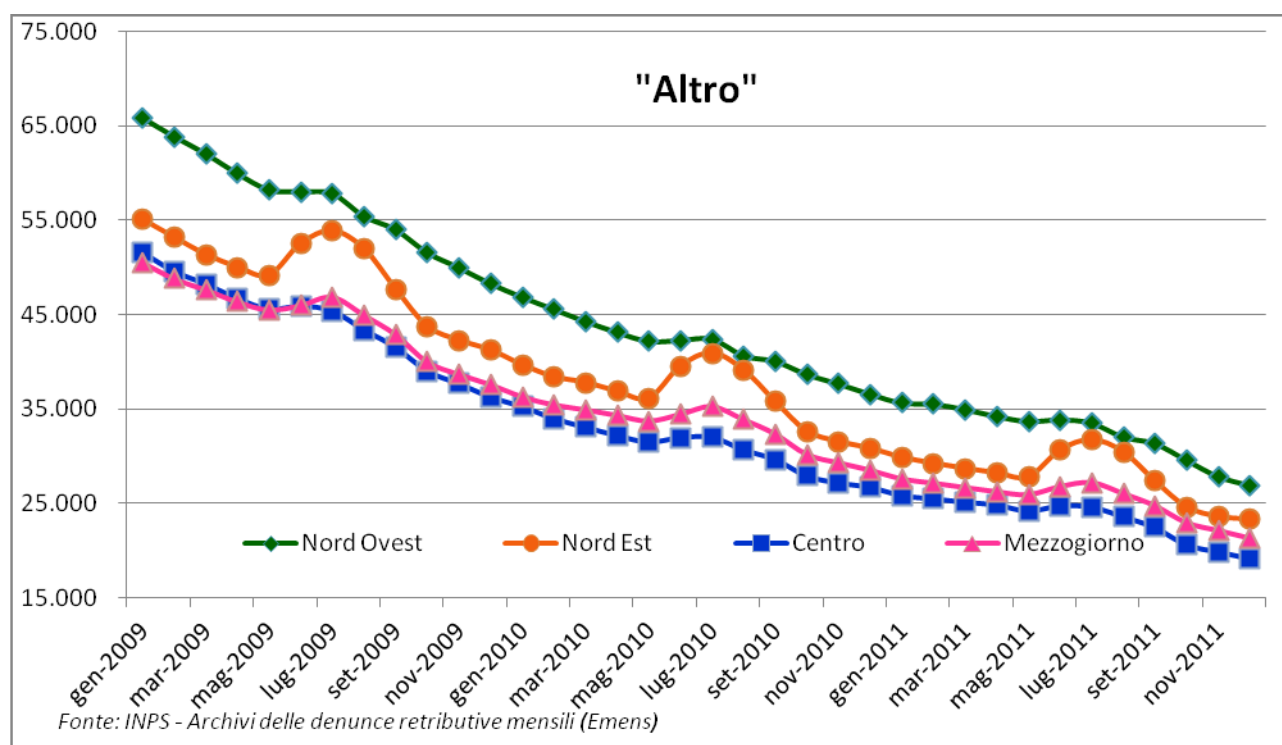
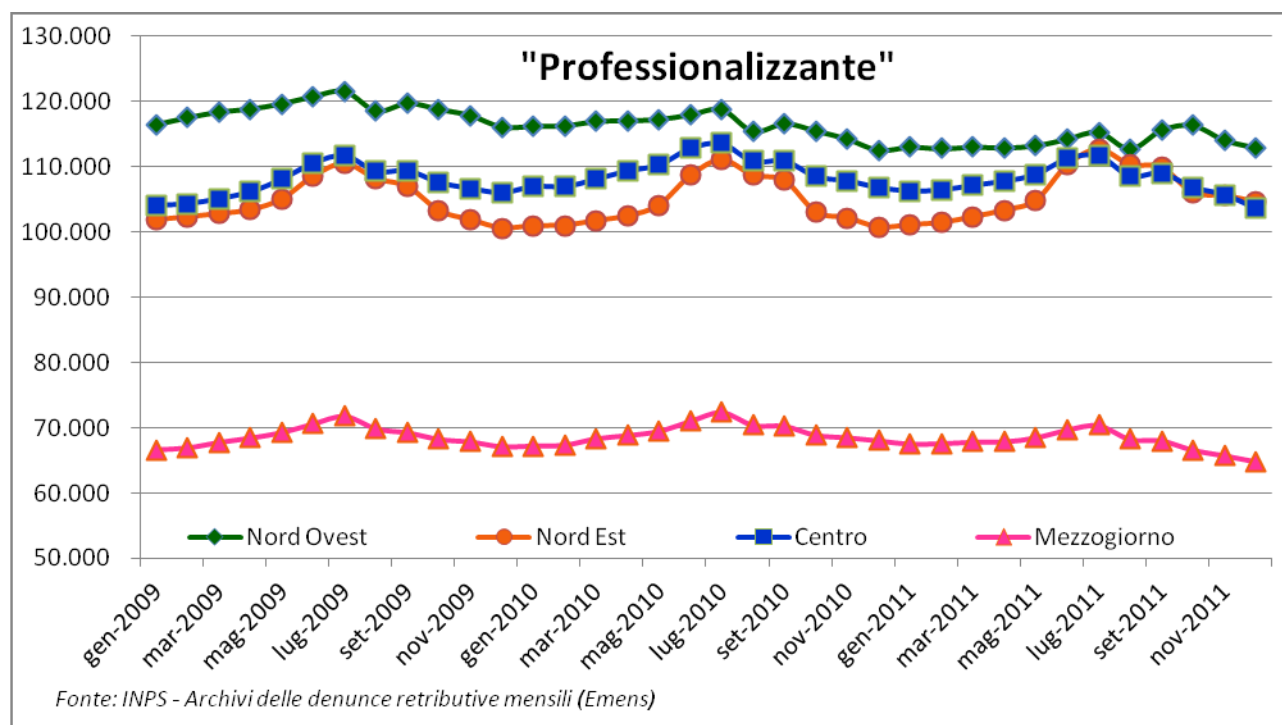
Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variaz. % su anno precedente			
	2009		2010		2011*		2010		2011*	
	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro	Profes.	Altro
Nord	223.262	106.441	220.603	78.301	219.923	60.390	-1,2%	-26,4%	-0,3%	-22,9%
Nord Ovest	118.641	57.096	116.221	41.696	113.860	32.426	-2,0%	-27,0%	-2,0%	-22,2%
Nord Est	104.621	49.346	104.383	36.604	106.063	27.964	-0,2%	-25,8%	1,6%	-23,6%
Centro	107.402	44.224	109.409	31.010	107.751	23.391	1,9%	-29,9%	-1,5%	-24,6%
Mezzogiorno	68.672	44.668	69.244	33.219	67.727	25.376	0,8%	-25,6%	-2,2%	-23,6%
Italia	399.335	195.333	399.255	142.530	395.401	109.157	0,0%	-27,0%	-1,0%	-23,4%

(*) Dato provvisorio

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

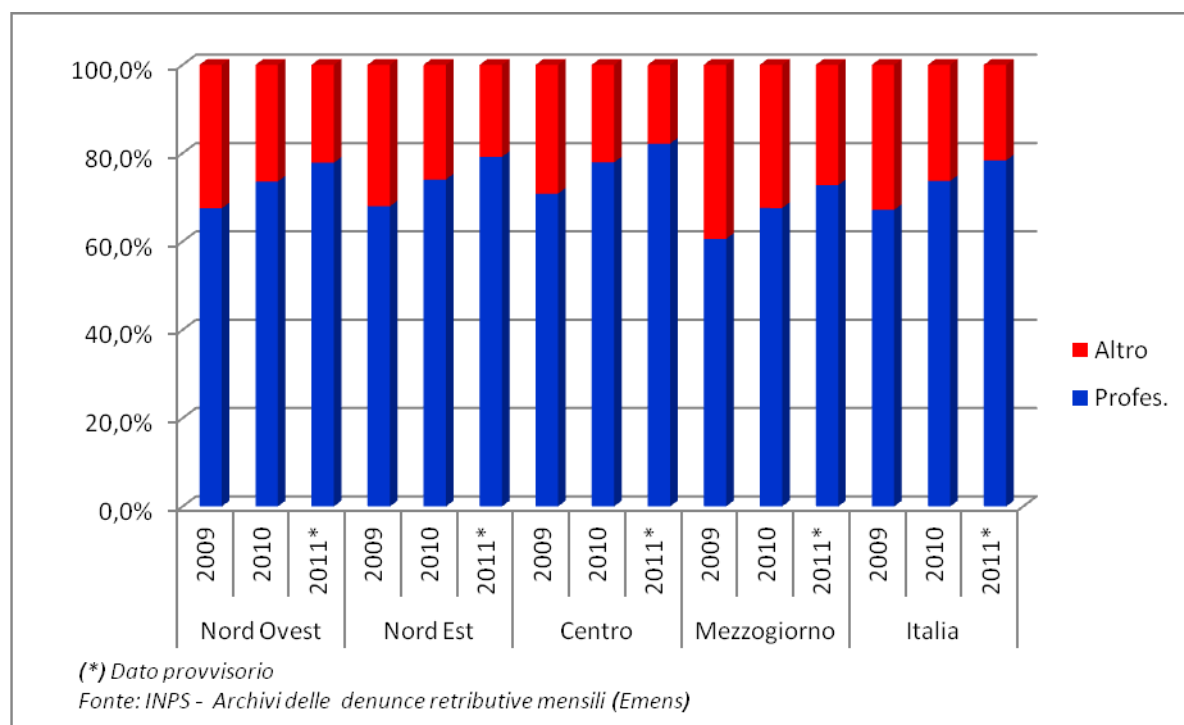
L'apprendistato di tipo professionalizzante è sempre più la forma contrattuale tipica per l'apprendistato (cfr. tab. 4), infatti, nel periodo 2009-2011 perde appena l'1% in termini di numero medio di rapporti di lavoro, contro un -15,2% del complesso dei rapporti di lavoro in apprendistato nello stesso periodo. Nel Nord Est tale variazione è perfino di segno positivo (+1,4%) con riferimento al triennio 2009-2011, e ancor più nel 2011 rispetto al 2010 (+1,6%). D'altro canto diminuiscono fortemente le altre tipologie di apprendistato, perché ovviamente sono sempre meno i contratti che possono essere stipulati secondo la normativa della Legge 196 del 1997, che rappresenta la quota più consistente dei contratti di apprendistato classificati nella tipologia "Altro": nell'ultimo triennio questa tipologia diminuisce del 44,1% a livello nazionale, e di oltre il 47% Centro Italia. Questo andamento è ancora più evidente se si analizzano i dati sui rapporti di lavoro mese per mese (cfr. graf. 2) dove si può apprezzare l'andamento sostanzialmente stabile, a parte delle punte di stagionalità, per i rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzante.

Grafico 2 – Evoluzione mensile del numero di rapporti di lavoro in apprendistato per tipologia ed area geografica di lavoro: valori assoluti – gen 2009 – dic 2010



Mentre è evidente il trend fortemente decrescente delle altre tipologie contrattuali di apprendistato. In definitiva nel 2011 abbiamo che poco meno dell'80% del numero medio di rapporti lavoro in apprendistato è di tipo professionalizzante (cfr. graf. 3), con il massimo nel Centro (82,2%). Nel 2009 la quota di apprendistato professionalizzante era al 67,2%.

Grafico 3 – Composizione % per tipologia del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato: confronti Italia -Aree geografiche – anni 2009-2011



La particolare natura dei dati di fonte INPS utilizzati per questo rapporto (le denunce mensili denominate “Emens” presentate dai datori di lavoro e relative ai propri lavoratori dipendenti) consentono, tra l’altro, una classificazione particolare delle informazioni basata sul tipo di azienda, se cioè i rapporti di lavoro in apprendistato riguardano lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale o da aziende di altro tipo. Analizzando i dati (cfr. tab. 5) da questa prospettiva, emerge che le aziende di tipo artigianale presentano variazioni più negative rispetto alle aziende di altro tipo (industria, servizi e terziario). Questa peggiore performance per le aziende di tipo artigianale vale in generale per il dato nazionale, sia per il 2010 sul 2009 sia per il 2011 sul 2010, anche se in modo più attenuato. Tuttavia, a livello di ripartizione geografica, la situazione s’inverte nell’ultimo anno: le variazioni sono maggiormente negative per le aziende di altro tipo, tranne che nel Mezzogiorno dove invece permane e, anzi, si accentua la differenza tra aziende di tipo artigiano, che presentano una variazione pari a -13,2% e aziende di altro tipo con una variazione di -6,9%.

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 2009-2011

Ripartizione geografica	Valori assoluti (medie annuali)						Variazione % su anno precedente			
	2009		2010		2011*		2010		2011*	
	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo	Artigian.	Altro tipo
Nord	103.130	226.573	93.329	205.575	88.397	191.916	-9,5%	-9,3%	-5,3%	-6,6%
Nord Ovest	53.246	122.491	47.660	110.257	44.242	102.044	-10,5%	-10,0%	-7,2%	-7,4%
Nord Est	49.884	104.082	45.669	95.318	44.155	89.872	-8,4%	-8,4%	-3,3%	-5,7%
Centro	46.712	104.914	42.696	97.723	39.963	91.179	-8,6%	-6,9%	-6,4%	-6,7%
Mezzogiorno	40.964	72.376	36.483	65.980	31.653	61.451	-10,9%	-8,8%	-13,2%	-6,9%
Italia	190.805	403.863	172.507	369.278	160.012	344.546	-9,6%	-8,6%	-7,2%	-6,7%

(*) Dato provvisorio

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

Nell'ultimo triennio continua, seppure lentamente, la diminuzione della quota dei rapporti di lavoro in apprendistato dei lavoratori dipendenti da aziende di tipo artigianale sul totale, passando dal 32,1% nel 2009 al 31,7% nel 2011.

Analizzando i dati a livello regionale (cfr. tab. 6), si può notare che la Provincia Autonoma di Bolzano presenta per il 2011 il rapporto più alto di incidenza del numero medio di rapporti di lavoro dipendente in apprendistato presso aziende artigiane (46,8%); anche in Sardegna e Molise (44,9%) l'incidenza dei contratti in apprendistato di aziende artigiane è piuttosto elevata, mentre in Campania (22,0%) e nel Lazio (19,7%) troviamo i valori più bassi.

Tabella 6 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per regione di lavoro e per tipo azienda: valori assoluti e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale - anni 2009-2011

Regione di lavoro	Valori assoluti (medie annuali) e incidenza % dei dipendenti da aziende artig. su totale								
	2009			2010			2011*		
	Artig.	Altro tipo	Artig.%	Artig.	Altro tipo	Artig.%	Artig.	Altro tipo	Artig.%
Piemonte	16.653	34.608	32,5%	15.313	31.441	32,8%	14.416	28.721	33,4%
Valle d'Aosta	647	1.194	35,1%	620	1.154	34,9%	585	1.179	33,1%
Lombardia	30.095	73.293	29,1%	26.081	64.832	28,7%	23.789	59.753	28,5%
Trentino Alto Adige	4.374	7.054	38,3%	4.181	6.504	39,1%	4.017	6.031	40,0%
<i>Bolzano-Bozen</i>	<i>2.063</i>	<i>2.448</i>	<i>45,7%</i>	<i>1.950</i>	<i>2.293</i>	<i>46,0%</i>	<i>1.930</i>	<i>2.191</i>	<i>46,8%</i>
<i>Trento</i>	<i>2.312</i>	<i>4.606</i>	<i>33,4%</i>	<i>2.230</i>	<i>4.211</i>	<i>34,6%</i>	<i>2.087</i>	<i>3.841</i>	<i>35,2%</i>
Veneto	22.941	50.124	31,4%	20.826	46.034	31,1%	20.167	43.399	31,7%
Friuli Venezia Giulia	4.100	8.247	33,2%	3.758	7.247	34,1%	3.512	6.546	34,9%
Liguria	5.851	13.395	30,4%	5.646	12.831	30,6%	5.453	12.390	30,6%
Emilia Romagna	18.469	38.657	32,3%	16.904	35.533	32,2%	16.458	33.896	32,7%
Toscana	18.862	33.316	36,1%	17.283	30.998	35,8%	16.581	29.142	36,3%
Umbria	5.727	10.387	35,5%	5.153	9.692	34,7%	4.716	8.761	35,0%
Marche	10.503	16.324	39,2%	9.494	14.719	39,2%	8.924	13.444	39,9%
Lazio	11.619	44.887	20,6%	10.767	42.315	20,3%	9.742	39.832	19,7%
Abruzzo	4.388	6.986	38,6%	3.931	6.145	39,0%	3.500	5.747	37,9%
Molise	840	981	46,1%	714	870	45,1%	598	733	44,9%
Campania	4.946	17.418	22,1%	4.492	15.494	22,5%	4.067	14.431	22,0%
Puglia	11.534	18.273	38,7%	10.159	16.716	37,8%	8.599	15.080	36,3%
Basilicata	1.095	1.872	36,9%	1.027	1.813	36,2%	873	1.659	34,5%
Calabria	2.703	5.396	33,4%	2.485	5.185	32,4%	2.288	4.934	31,7%
Sicilia	10.686	15.881	40,2%	9.686	15.103	39,1%	8.535	14.955	36,3%
Sardegna	4.772	5.568	46,2%	3.988	4.654	46,1%	3.193	3.911	44,9%
Italia	190.805	403.863	32,1%	172.507	369.278	31,8%	160.012	344.546	31,7%
Nord	103.130	226.573	31,3%	93.329	205.575	31,2%	88.397	191.916	31,5%
<i>Nord Ovest</i>	<i>53.246</i>	<i>122.491</i>	<i>30,3%</i>	<i>47.660</i>	<i>110.257</i>	<i>30,2%</i>	<i>44.242</i>	<i>102.044</i>	<i>30,2%</i>
<i>Nord Est</i>	<i>49.884</i>	<i>104.082</i>	<i>32,4%</i>	<i>45.669</i>	<i>95.318</i>	<i>32,4%</i>	<i>44.155</i>	<i>89.872</i>	<i>32,9%</i>
Centro	46.712	104.914	30,8%	42.696	97.723	30,4%	39.963	91.179	30,5%
Mezzogiorno	40.964	72.376	36,1%	36.483	65.980	35,6%	31.653	61.451	34,0%

(*) Dati provvisori

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

Rispetto all'attività economica dell'azienda (cfr. tab. 7), i settori in cui si è registrato il calo più eclatante nella variazione 2009-2011 del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato sono stati i Trasporti e le comunicazioni (-26,1%), le Costruzioni (-22,6%), le Attività finanziarie (-20,2%) e ovviamente l'Industria manifatturiera (-19,9%) in cui spicca la Metalmeccanica (-27,3%). Meglio nello stesso triennio 2009-2011 sono andati altri settori, in particolare gli Alberghi e ristoranti (-2,6%) e gli Altri servizi (-5,5%).

Nel 2011 i settori che pesano di più, rispetto al totale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, sono il Commercio e riparazioni (24,4%), le Attività manifatturiere (23,3%) e le Costruzioni (14,7%).

Tabella 7 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2009-2011

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno prec.	
	2009	2010	2011*	2010	2011*
Attività manifatturiere	146.721	126.001	117.481	-14,1%	-6,8%
Alimentari, bevande e tabacco	22.805	22.547	21.922	-1,1%	-2,8%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	16.471	14.443	14.629	-12,3%	1,3%
Legno	6.556	5.573	5.052	-15,0%	-9,4%
Carta, stampa ed editoria	7.846	6.584	6.019	-16,1%	-8,6%
Chimica, gomma e plastica	7.433	6.492	6.411	-12,7%	-1,3%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	52.788	42.489	38.379	-19,5%	-9,7%
Elettrica ed elettronica	17.919	15.271	13.975	-14,8%	-8,5%
Altre attività manifatturiere	14.904	12.601	11.095	-15,5%	-12,0%
Costruzioni	96.049	84.868	74.360	-11,6%	-12,4%
Commercio e riparazioni	141.718	131.625	122.950	-7,1%	-6,6%
Alberghi e ristoranti	57.166	56.270	55.680	-1,6%	-1,0%
Trasporti e comunicazioni	16.507	13.738	12.197	-16,8%	-11,2%
Attività finanziarie	15.255	14.308	12.169	-6,2%	-14,9%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	65.792	61.291	57.874	-6,8%	-5,6%
Sanità e assistenza sociale	6.654	6.353	6.035	-4,5%	-5,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	43.539	42.467	41.165	-2,5%	-3,1%
Altre attività	5.268	4.863	4.646	-7,7%	-4,5%
Totale	594.668	541.785	504.558	-8,9%	-6,9%

(*) Dato provvisorio

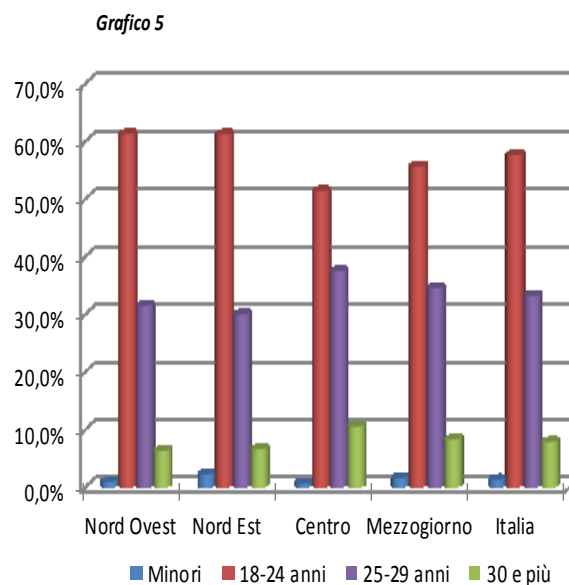
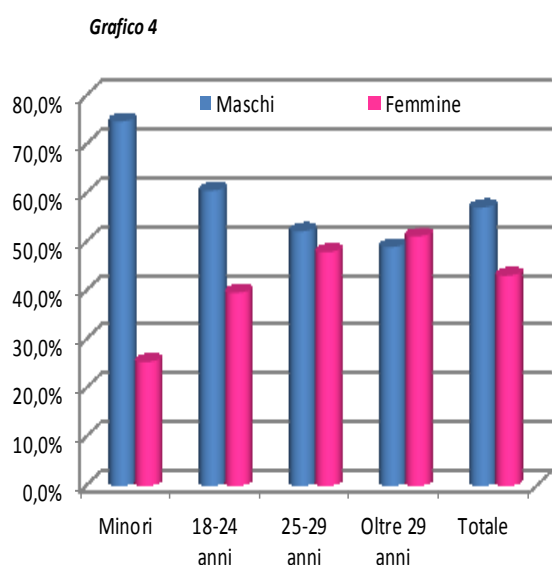
^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

2.3 Le caratteristiche dei lavoratori in apprendistato come numero medio di rapporti di lavoro e come avviati nell'anno

La distribuzione per genere per il 2011 (cfr. grafico 4) conferma la tendenza già emersa nel precedente rapporto per l'anno 2010: circa il 43% dei rapporti di lavoro in apprendistato riguarda le lavoratrici; 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 è appena del 25,3%, mentre tra 18 e 24 anni sale al 39,5%, tra 25 e 29 anni si attesta al 47,9%, infine nella classe di età oltre i 29 anni la componente femminile supera (51,1%) quella maschile. A livello territoriale nell'area del Mezzogiorno la componente femminile presenta valori più bassi per tutte le classi di età, mentre nelle altre ripartizioni geografiche abbiamo: tra i minori la componente femminile è massima nel Centro Italia (28,8%); per la fascia di età 18-24 anni è il Nord Ovest a presentare meno differenziale (le femmine rappresentano il 42,4%), mentre nel Nord Est abbiamo i valori percentuali più alti per la componente femminile delle classi di età 25-29 anni e oltre 29 anni (rispettivamente 51,5% e 54,6%).

*Grafici 4 e 5 – Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classi di età e per area geografica di lavoro e classi di età – Anno 2011**



(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili

Sulla composizione percentuale dei rapporti di lavoro in apprendistato per classe di età nel 2011 (cfr. grafico 5) emerge una situazione molto simile tra le due aree del Nord, dove è prevalente la classe 18-24 anni con valori superiori al 60% per entrambe le ripartizioni, mentre il Nord Est fa registrare il valore massimo per i minori (2,2%). Anche nelle aree del Centro e del Mezzogiorno la classe 18-24 anni è prevalente, ma a livelli più bassi, mentre le classi di età 25-29 anni e oltre 29

anni complessivamente considerate toccano quota 48% al Centro e superano il 42% nel Mezzogiorno.

Analizzando l'andamento degli ultimi tre anni (cfr. tab. 8) appare evidente come i lavoratori più giovani pagano di più gli effetti della crisi economica in termini di rapporti di lavoro in apprendistato: i minori in particolare diminuiscono del 36,2% nel complesso, -35,8% per i maschi e -37,6% per le femmine. A livello territoriale nel Nord Ovest si registra il calo più consistente per i minori in apprendistato (-45,1%), mentre al Nord Est la diminuzione è più contenuta (-23,6%). Anche per la classe di età 18-24 anni, nel triennio 2009-2011, si registrano tassi di decrescita attorno al 20% (con punte del 22,7% per i maschi del Mezzogiorno e del 22% per le femmine del Nord Ovest). Più cresce l'età più le cose diventano meno negative: la classe 25-29 anni nel triennio presenta un calo del 10,6% in generale con situazioni peggiori nel Mezzogiorno (-15,5%) e migliori nel Nord Est (-7,3%). Decisamente meglio la classe di età più vecchia dove troviamo variazioni positive con aumenti superiori al 10% nel triennio analizzato, con punte del 20% per le femmine del Nord Ovest. Per questa classe di età il trend delle femmine (+13,6% nel triennio) è più positivo di quello dei maschi (+9,0%). Questo conferma la tendenza già emersa nel triennio precedente, cioè una sostanziale tenuta dei rapporti di lavoro in apprendistato già attivi da diverso tempo a scapito delle nuove generazioni di apprendisti.

Tabella 8 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per classi di età, sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2009-2011

Classe di età: totale															
Ripartizione geografica	Val.assoluti 2009 (medie annuali)			Val.assoluti 2010 (medie annuali)			Val.assoluti 2011* (medie annuali)			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	180.446	149.257	329.703	162.937	135.967	298.904	153.868	126.445	280.313	-9,7%	-8,9%	-9,3%	-5,6%	-7,0%	-6,2%
Nord Ovest	95.879	79.858	175.737	85.528	72.389	157.917	79.643	66.643	146.286	-10,8%	-9,4%	-10,1%	-6,9%	-7,9%	-7,4%
Nord Est	84.567	69.400	153.966	77.409	63.578	140.987	74.225	59.802	134.027	-8,5%	-8,4%	-8,4%	-4,1%	-5,9%	-4,9%
Centro	86.473	65.152	151.626	79.342	61.077	140.419	74.045	57.097	131.142	-8,2%	-6,3%	-7,4%	-6,7%	-6,5%	-6,6%
Mezzogiorno	74.242	39.097	113.340	66.689	35.774	102.463	59.621	33.482	93.103	-10,2%	-8,5%	-9,6%	-10,6%	-6,4%	-9,1%
Italia	341.162	253.507	594.668	308.967	232.818	541.785	287.534	217.024	504.558	-9,4%	-8,2%	-8,9%	-6,9%	-6,8%	-6,9%
Classe di età: minori															
Nord	4.706	1.721	6.427	3.565	1.299	4.864	3.236	1.135	4.371	-24,2%	-24,5%	-24,3%	-9,2%	-12,6%	-10,1%
Nord Ovest	1.877	635	2.512	1.239	432	1.671	1.032	347	1.379	-34,0%	-32,0%	-33,5%	-16,7%	-19,7%	-17,4%
Nord Est	2.829	1.086	3.915	2.326	867	3.193	2.204	788	2.992	-17,8%	-20,2%	-18,4%	-5,3%	-9,1%	-6,3%
Centro	977	411	1.388	653	275	928	575	232	807	-33,2%	-33,0%	-33,1%	-12,0%	-15,6%	-13,0%
Mezzogiorno	2.040	564	2.604	1.509	403	1.911	1.150	315	1.465	-26,1%	-28,6%	-26,6%	-23,8%	-21,8%	-23,3%
Italia	7.724	2.696	10.419	5.727	1.977	7.703	4.961	1.682	6.643	-25,9%	-26,7%	-26,1%	-13,4%	-14,9%	-13,8%
Classe di età: da 18 a 24 anni															
Nord	122.329	90.388	212.717	107.310	78.185	185.494	100.160	71.505	171.665	-12,3%	-13,5%	-12,8%	-6,7%	-8,5%	-7,5%
Nord Ovest	65.197	48.738	113.935	56.496	42.070	98.566	51.625	38.003	89.628	-13,3%	-13,7%	-13,5%	-8,6%	-9,7%	-9,1%
Nord Est	57.133	41.649	98.782	50.813	36.115	86.928	48.535	33.502	82.037	-11,1%	-13,3%	-12,0%	-4,5%	-7,2%	-5,6%
Centro	50.849	32.265	83.113	44.894	28.624	73.519	41.145	26.206	67.351	-11,7%	-11,3%	-11,5%	-8,4%	-8,4%	-8,4%
Mezzogiorno	44.672	20.681	65.353	39.500	18.595	58.095	34.534	17.222	51.756	-11,6%	-10,1%	-11,1%	-12,6%	-7,4%	-10,9%
Italia	217.850	143.333	361.184	191.704	125.404	317.108	175.839	114.934	290.773	-12,0%	-12,5%	-12,2%	-8,3%	-8,3%	-8,3%
Classe di età: da 25 a 29 anni															
Nord	46.108	48.637	94.745	43.770	46.660	90.430	42.225	44.021	86.246	-5,1%	-4,1%	-4,6%	-3,5%	-5,7%	-4,6%
Nord Ovest	25.056	26.345	51.402	23.513	25.031	48.544	22.742	23.329	46.071	-6,2%	-5,0%	-5,6%	-3,3%	-6,8%	-5,1%
Nord Est	21.052	22.291	43.343	20.257	21.629	41.886	19.483	20.692	40.175	-3,8%	-3,0%	-3,4%	-3,8%	-4,3%	-4,1%
Centro	28.568	26.158	54.726	27.137	25.115	52.251	25.615	23.574	49.190	-5,0%	-4,0%	-4,5%	-5,6%	-6,1%	-5,9%
Mezzogiorno	23.170	14.890	38.060	21.084	13.575	34.658	19.554	12.607	32.161	-9,0%	-8,8%	-8,9%	-7,3%	-7,1%	-7,2%
Italia	97.847	89.684	187.530	91.990	85.349	177.339	87.394	80.203	167.597	-6,0%	-4,8%	-5,4%	-5,0%	-6,0%	-5,5%
Classe di età: 30 anni e oltre															
Nord	7.302	8.511	15.814	8.293	9.823	18.116	8.247	9.784	18.031	13,6%	15,4%	14,6%	-0,6%	-0,4%	-0,5%
Nord Ovest	3.749	4.138	7.888	4.280	4.855	9.136	4.244	4.964	9.208	14,2%	17,3%	15,8%	-0,9%	2,2%	0,8%
Nord Est	3.553	4.373	7.926	4.013	4.968	8.980	4.003	4.820	8.823	12,9%	13,6%	13,3%	-0,2%	-3,0%	-1,8%
Centro	6.079	6.319	12.398	6.658	7.063	13.720	6.710	7.084	13.794	9,5%	11,8%	10,7%	0,8%	0,3%	0,5%
Mezzogiorno	4.360	2.963	7.322	4.596	3.203	7.799	4.383	3.337	7.721	5,4%	8,1%	6,5%	-4,6%	4,2%	-1,0%
Italia	17.741	17.794	35.535	19.546	20.088	39.635	19.340	20.205	39.545	10,2%	12,9%	11,5%	-1,1%	0,6%	-0,2%

(*) Dato provvisorio

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

Può essere interessante a questo punto analizzare l'andamento del numero di lavoratori²⁵ che nel corso dell'anno sono stati avviati con un contratto di apprendistato, anche in questo caso il periodo di riferimento è l'ultimo triennio 2009-2011 (cfr. tab. 9).

Tabella 9 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2009-2011

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2009			Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011*			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	84.845	71.996	156.841	90.051	71.037	161.088	91.460	71.562	163.022	6,1%	-1,3%	2,7%	1,6%	0,7%	1,2%
Nord Ovest	42.076	36.465	78.541	43.505	35.134	78.639	43.971	34.900	78.871	3,4%	-3,7%	0,1%	1,1%	-0,7%	0,3%
Nord Est	42.769	35.531	78.300	46.546	35.903	82.449	47.489	36.662	84.151	8,8%	1,0%	5,3%	2,0%	2,1%	2,1%
Centro	39.278	31.058	70.336	40.699	31.282	71.981	37.742	29.443	67.185	3,6%	0,7%	2,3%	-7,3%	-5,9%	-6,7%
Mezzogiorno	36.875	19.031	55.906	36.743	19.264	56.007	31.942	18.233	50.175	-0,4%	1,2%	0,2%	-13,1%	-5,4%	-10,4%
Italia	160.998	122.085	283.083	167.493	121.583	289.076	161.144	119.238	280.382	4,0%	-0,4%	2,1%	-3,8%	-1,9%	-3,0%

(*) Dato provvisorio

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

Il periodo tra il 2009 e il 2011 presenta una contenuta diminuzione (-1,0%) del numero di lavoratori avviati in apprendistato: si passa da poco più di 283.000 apprendisti avviati nel 2009 (di cui il 56,9% maschi) a poco più di 289.000 apprendisti avviati nel 2010 (di cui il 57,9% maschi) per arrivare, nell'ultimo anno della serie, a 280.382 apprendisti avviati nel 2011 (di cui il 57,5% maschi). Con riferimento alla variazione dell'ultimo anno disponibile, possiamo notare che alla diminuzione complessiva del 3% di apprendisti avviati nel 2011, a livello di ripartizione geografica contribuiscono i segni negativi registrati nel Centro (-6,7%) e soprattutto nel Mezzogiorno (-10,4%). Con riferimento al genere per i maschi il calo (-3,8%) è doppio rispetto alle femmine (-1,9%), e in particolare, anche in questo caso, è piuttosto pesante la variazione negativa degli apprendisti maschi avviati nel Mezzogiorno (-13,1% rispetto al 2010).

Mettendo in relazione i dati sui lavoratori in apprendistato avviati nell'anno secondo le caratteristiche età e tipo di azienda (cfr. tab. 10), emerge che i più colpiti dal calo di assunzioni in apprendistato per il 2011 sono i giovani fino a 24 anni, dipendenti da aziende di tipo artigianale (-10,4% rispetto al 2010), mentre è andata decisamente meglio agli apprendisti oltre i 24 anni assunti da aziende di tipo non artigianale, per i quali le assunzioni nel 2011 hanno fatto registrare un incremento del 4,1% rispetto al 2010.

Tabella 10 - Numero lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz.% - anni 2009-2011

Classe di età	Valori assoluti 2009			Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011*			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	73.829	139.575	213.404	74.260	138.580	212.840	66.558	135.097	201.655	0,6%	-0,7%	-0,3%	-10,4%	-2,5%	-5,3%
Oltre 24 anni	15.297	54.382	69.679	16.174	60.062	76.236	16.217	62.510	78.727	5,7%	10,4%	9,4%	0,3%	4,1%	3,3%
Totale	89.126	193.957	283.083	90.434	198.642	289.076	82.775	197.607	280.382	1,5%	2,4%	2,1%	-8,5%	-0,5%	-3,0%

(*) Dato provvisorio

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

²⁵ In questo caso i dati sono riferiti al numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno, intesi, cioè, come numero di codici fiscali distinti nell'anno.

Rispetto all'attività economica (cfr. tab. 11) i lavoratori avviati nell'anno con contratto di apprendistato presentano variazioni molto diversificate per il periodo 2009-2011: nel complesso le Attività manifatturiere fanno registrare un incremento del 17,8% nel numero di apprendisti assunti, mentre nelle Costruzioni la variazione è stata pari a -20,4%, superata solo dalle Attività finanziarie (-21,0%). Con riferimento ai risultati del 2011, se da una parte sono confortanti i dati sugli avvii nei settori della Metalmeccanica (+9,7%) e del Tessile e abbigliamento (+14,8%), di contro sono da segnalare le performance negative dei settori Costruzioni (-16,7%), Attività finanziarie (-31,3%), Industrie alimentari (-5,4%) e Altri servizi (-4,6%).

Tabella 11 - Numero di lavoratori in apprendistato avviati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2009-2011

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2009	2010	2011*	2010	2011*
Attività manifatturiere	52.796	60.470	62.199	14,5%	2,9%
Alimentari, bevande e tabacco	14.875	15.018	14.205	1,0%	-5,4%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	5.765	7.311	8.393	26,8%	14,8%
Legno	2.448	2.512	2.292	2,6%	-8,8%
Carta, stampa ed editoria	2.300	2.612	2.560	13,6%	-2,0%
Chimica, gomma e plastica	2.219	2.846	3.170	28,3%	11,4%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	15.135	18.777	20.607	24,1%	9,7%
Elettrica ed elettronica	5.148	6.048	6.167	17,5%	2,0%
Altre attività manifatturiere	4.906	5.346	4.805	9,0%	-10,1%
Costruzioni	49.524	47.339	39.430	-4,4%	-16,7%
Commercio e riparazioni	59.000	59.022	58.275	0,0%	-1,3%
Alberghi e ristoranti	59.159	58.876	57.123	-0,5%	-3,0%
Trasporti e comunicazioni	5.451	6.146	5.912	12,7%	-3,8%
Attività finanziarie	4.113	4.726	3.249	14,9%	-31,3%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	25.921	25.181	27.543	-2,9%	9,4%
Sanità e assistenza sociale	2.700	2.606	2.707	-3,5%	3,9%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	22.223	22.612	21.581	1,8%	-4,6%
Altre attività	2.196	2.098	2.363	-4,5%	12,6%
Totale	283.083	289.076	280.382	2,1%	-3,0%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

2.4 Gli esiti dell'apprendistato: trasformazioni e cessazioni nell'anno ed analisi longitudinale di due generazioni di apprendisti

In questo paragrafo tratteremo brevemente degli esiti dei rapporti di lavoro in apprendistato, analizzando anche in questo caso i dati relativi al numero dei lavoratori nell'anno, intesi come codici fiscali distinti. Metteremo poi a confronto due generazioni di neo assunti con contratto di apprendistato, seguiti anno per anno per analizzarne i percorsi lavorativi successivi.

Il più naturale esito per un rapporto di lavoro in apprendistato è che l'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato trasformi questo rapporto di lavoro in un contratto a tempo indeterminato. Attualmente la normativa prevede che le aziende che effettuano questa

trasformazione del rapporto di lavoro da apprendista ad operaio o impiegato, possano continuare a beneficiare di una contribuzione agevolata per un ulteriore anno. Questa opportunità, come emerge dall'analisi dei dati (cfr. tab. 12), conserva ancora una sua appetibilità nonostante il periodo di crisi. Infatti, tranne che nel Mezzogiorno, dove nel triennio gli apprendisti trasformati in operai/impiegati a tempo indeterminato sono cresciuti appena del 2%, in tutte le altre ripartizioni geografiche si è registrato un forte incremento di trasformazioni, pari al 14,5%. In termini assoluti il numero di lavoratori per i quali il contratto di apprendistato si è trasformato in un'assunzione a tempo indeterminato presso la stessa azienda è passato dai 157.578 del 2009 ai 180.749 del 2011. In termini percentuali è il Centro che ha fatto registrare l'incremento più consistente nel triennio 2009-2011 (+25,2%).

Tabella 12 - Numero di lavoratori nell'anno trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz.% - anni 2009-2011

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2009			Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011*			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	51.840	40.284	92.124	57.350	45.542	102.892	59.049	46.503	105.552	10,6%	13,1%	11,7%	3,0%	2,1%	2,6%
Nord Ovest	28.398	22.223	50.621	30.997	24.727	55.724	32.151	25.306	57.457	9,2%	11,3%	10,1%	3,7%	2,3%	3,1%
Nord Est	23.442	18.061	41.503	26.353	20.815	47.168	26.898	21.197	48.095	12,4%	15,2%	13,6%	2,1%	1,8%	2,0%
Centro	21.204	14.932	36.136	25.035	18.181	43.216	26.393	18.838	45.231	18,1%	21,8%	19,6%	5,4%	3,6%	4,7%
Mezzogiorno	19.127	10.191	29.318	20.350	10.538	30.888	19.980	9.986	29.966	6,4%	3,4%	5,4%	-1,8%	-5,2%	-3,0%
Italia	92.171	65.407	157.578	102.735	74.261	176.996	105.422	75.327	180.749	11,5%	13,5%	12,3%	2,6%	1,4%	2,1%

(*) Dato provvisorio

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

Analizzando la combinazione tipologia aziendale e classe di età (cfr. tab. 13) si nota che la trasformazione del rapporto di lavoro da apprendista ad operaio o impiegato a tempo indeterminato ha avuto, nel triennio 2009-2011, un forte incremento nelle aziende di tipo non artigianale e per i lavoratori di oltre 24 anni (+45,1%); al contrario nelle aziende di tipo artigianale e per i lavoratori fino a 24 anni il numero di lavoratori in apprendistato trasformati è diminuito, nello stesso periodo, del 14,6%.

Tabella 13 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato trasformati in rapporti di lavoro dipendente per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz.% - anni 2009-2011

Classe di età	Valori assoluti 2009			Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011*			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	28.922	44.639	73.561	27.264	44.442	71.706	24.704	41.893	66.597	-5,7%	-0,4%	-2,5%	-9,4%	-5,7%	-7,1%
Oltre 24 anni	21.575	62.442	84.017	22.794	82.496	105.290	23.575	90.577	114.152	5,7%	32,1%	25,3%	3,4%	9,8%	8,4%
Totale	50.497	107.081	157.578	50.058	126.938	176.996	48.279	132.470	180.749	-0,9%	18,5%	12,3%	-3,6%	4,4%	2,1%

(*) Dato provvisorio

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

La variazione del numero di apprendisti trasformati presenta naturalmente molte differenze se scendiamo a livello di settore di attività economica (cfr. tab. 14). In particolare il settore in cui si è verificato il maggior incremento di apprendisti trasformati è ancora quello delle Attività finanziarie che ha visto crescere il numero di apprendisti trasformati da poco più di 3.000 nel 2009 a oltre 7.000 nel 2011. Anche in altri settori ci sono stati incrementi significativi nel triennio 2009-2011, come nelle Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese (+29,4%), nel Commercio (+23,0%), nell'Industria alimentare (+20,1%) e nell'Industria elettrica ed elettronica (+15,3%). Situazione più negativa nel settore dell'Industria del legno con una diminuzione delle trasformazioni del 19,5% e nella Carta ed editoria (-6,6%).

Tabella 14 - Numero lavoratori nell'anno trasformati da apprendisti in operai/impiegati a tempo indeterminato per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2009-2011

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2009	2010	2011*	2010	2011*
Attività manifatturiere	47.541	50.834	49.868	6,9%	-1,9%
Alimentari, bevande e tabacco	5.331	5.968	6.400	11,9%	7,2%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	4.870	4.718	4.806	-3,1%	1,9%
Legno	2.318	2.309	1.865	-0,4%	-19,2%
Carta, stampa ed editoria	2.801	2.980	2.615	6,4%	-12,2%
Chimica, gomma e plastica	2.726	2.881	2.846	5,7%	-1,2%
Metalmeccanica e mezzi di trasporto	18.588	20.544	20.144	10,5%	-1,9%
Elettrica ed elettronica	5.518	6.133	6.362	11,1%	3,7%
Altre attività manifatturiere	5.389	5.301	4.830	-1,6%	-8,9%
Costruzioni	22.715	23.120	23.043	1,8%	-0,3%
Commercio e riparazioni	35.184	42.396	43.263	20,5%	2,0%
Alberghi e ristoranti	11.691	12.351	12.617	5,6%	2,2%
Trasporti e comunicazioni	5.354	5.752	5.759	7,4%	0,1%
Attività finanziarie	3.034	5.489	7.200	80,9%	31,2%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	19.189	23.220	24.829	21,0%	6,9%
Sanità e assistenza sociale	2.425	2.620	2.578	8,0%	-1,6%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	8.987	9.236	9.293	2,8%	0,6%
Altre attività	1.458	1.978	2.299	35,7%	16,2%
Totale	157.578	176.996	180.749	12,3%	2,1%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

Passando ad analizzare le cessazioni, emerge che il numero di lavoratori in apprendistato cessati²⁶ nel corso del 2011 è stato di 215.695 unità, in diminuzione (-5,0%) rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 15). Nel triennio 2009-2011, quindi, il numero di lavoratori cessati è sensibilmente diminuito del 12,9% (-14,2% per i maschi e -11,1% per le femmine). A livello territoriale il decremento maggiore di cessazioni si è verificato al Centro (-15,6%) e nel Mezzogiorno (-15,2%). Analizzando la variazione 2010 su 2009 separatamente dalla variazione 2011 su 2010, si nota che nel primo

²⁶ 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 (Emens) che contengono la data di cessazione del rapporto di lavoro.

periodo le cessazioni sono diminuite in modo più consistente (-8,3%) rispetto alla variazione 2011 su 2010 (-5,0%).

Tabella 15 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per sesso e ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variaz. % - anni 2009-2011

Ripartizione geografica	Valori assoluti 2009			Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011*			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord	74.504	60.740	135.244	69.113	56.907	126.020	66.239	54.401	120.640	-7,2%	-6,3%	-6,8%	-4,2%	-4,4%	-4,3%
Nord Ovest	36.224	29.735	65.959	32.896	27.653	60.549	31.185	26.008	57.193	-9,2%	-7,0%	-8,2%	-5,2%	-5,9%	-5,5%
Nord Est	38.280	31.005	69.285	36.217	29.254	65.471	35.054	28.393	63.447	-5,4%	-5,6%	-5,5%	-3,2%	-2,9%	-3,1%
Centro	35.781	26.394	62.175	30.986	24.678	55.664	29.337	23.140	52.477	-13,4%	-6,5%	-10,5%	-5,3%	-6,2%	-5,7%
Mezzogiorno	33.609	16.608	50.217	29.979	15.488	45.467	27.886	14.692	42.578	-10,8%	-6,7%	-9,5%	-7,0%	-5,1%	-6,4%
Italia	143.894	103.742	247.636	130.078	97.073	227.151	123.462	92.233	215.695	-9,6%	-6,4%	-8,3%	-5,1%	-5,0%	-5,0%

(*) Dato provvisorio

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

Rispetto alla tipologia aziendale combinata con l'età (cfr. tab. 16), le aziende del settore artigianale fanno registrare diminuzioni più consistenti nelle cessazioni (-17,2% nel triennio 2009-2011), e in particolare per i lavoratori più giovani (-21,8%). Per la fascia di età oltre i 24 anni il livello quantitativo di cessazioni presenta variazioni negative contenute nel complesso (-2,5% tra 2009 e il 2011), più concentrate tra le aziende di tipo artigianale (-9,1%).

Tabella 16 - Numero lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per classe di età e tipo azienda: valori assoluti e variaz. % - anni 2009-2011

Classe di età	Valori assoluti 2009			Valori assoluti 2010			Valori assoluti 2011*			Variaz.% su anno preced. 2010			Variaz.% su anno preced. 2011*		
	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale	Artigian.	Altro tipo	Totale
Fino a 24 anni	90.500	137.228	227.728	65.838	109.529	175.367	56.611	99.586	156.197	-27,3%	-20,2%	-23,0%	-14,0%	-9,1%	-10,9%
Oltre 24 anni	22.506	53.783	76.289	20.176	52.093	72.269	18.663	52.291	70.954	-10,4%	-3,1%	-5,3%	-7,5%	0,4%	-1,8%
Totale	113.006	191.011	304.017	86.014	161.622	247.636	75.274	151.877	227.151	-23,9%	-15,4%	-18,5%	-12,5%	-6,0%	-8,3%

(*) Dato provvisorio

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

Infine, con riferimento al settore di attività economica (cfr. tab. 17), si può notare che il numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno è generalmente diminuito in tutti i settori nel triennio in esame, con variazioni più rilevanti nei settori Trasporti e comunicazioni (-38,2%), Costruzioni (-23,6%) e in buona parte dell'Industria manifatturiera: Metalmeccanica (-26,7%), Industria del legno (-22,7%), Industria elettrica ed elettronica (-21,4%) e Altre attività manifatturiere (-26,5%).

Tabella 17 - Numero di lavoratori in apprendistato cessati nell'anno per attività economica: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2009-2011

Attività economica ^{a)}	Valori assoluti nell'anno			Variaz.% su anno prec.	
	2009	2010	2011*	2010	2011*
Attività manifatturiere	52.306	45.302	42.581	-13,4%	-6,0%
Alimentari, bevande e tabacco	12.121	12.129	11.354	0,1%	-6,4%
Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio	6.118	5.345	5.568	-12,6%	4,2%
Legno	2.312	2.017	1.787	-12,8%	-11,4%
Carta, stampa ed editoria	2.171	1.839	1.749	-15,3%	-4,9%
Chimica, gomma e plastica	2.014	1.679	1.631	-16,6%	-2,9%
Metalmecchanica e mezzi di trasporto	17.571	13.865	12.888	-21,1%	-7,0%
Elettrica ed elettronica	5.062	4.386	3.977	-13,4%	-9,3%
Altre attività manifatturiere	4.937	4.042	3.627	-18,1%	-10,3%
Costruzioni	49.014	42.322	37.427	-13,7%	-11,6%
Commercio e riparazioni	46.714	44.068	41.938	-5,7%	-4,8%
Alberghi e ristoranti	53.237	52.080	51.160	-2,2%	-1,8%
Trasporti e comunicazioni	5.480	3.523	3.385	-35,7%	-3,9%
Attività finanziarie	1.937	1.663	1.627	-14,1%	-2,2%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	17.397	16.938	16.815	-2,6%	-0,7%
Sanità e assistenza sociale	1.594	1.615	1.593	1,3%	-1,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	18.801	18.571	18.123	-1,2%	-2,4%
Altre attività	1.156	1.069	1.046	-7,5%	-2,2%
Totale	247.636	227.151	215.695	-8,3%	-5,0%

(*) Dato provvisorio

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002

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

Il maggior numero di cessazioni nel 2011, come nei due anni precedenti, si è registrato nel settore Alberghi e ristoranti con 51.160 apprendisti cessati (quasi ¼ del totale delle cessazioni 2011). Le cessazioni dei tre settori Costruzioni, Commercio e Alberghi e ristoranti, insieme, rappresentano oltre il 60% delle cessazioni totali in ognuno degli anni del periodo osservato.

Illustriamo ora i risultati di un'analisi longitudinale realizzata sfruttando la ricchezza informativa degli archivi INPS e condotta a partire da due generazioni di neo assunti con contratto di apprendistato (cfr. tab. 18): la prima generazione nata nel 2000 (235.500 lavoratori) e la seconda nata nel 2005 (226.500 lavoratori). Tali generazioni sono state seguite anno per anno fino al 2011 e confrontate in termini di efficacia rispetto all'esito individuale, lavorativo o non lavorativo, del contratto di apprendistato.

Tabella 18 - Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - Maschi e femmine

Lavoratore dipendente (gestione INPS)						Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali	Totale attivi	Totale non attivi
ANNO	Apprendista	con contratto a tempo indetermin.	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore				
2000	235.512=100%								
2001	62,8%	10,3%	9,1%	2,1%	0,8%	85,1%	14,9%		
2002	42,7%	22,0%	11,8%	4,4%	1,3%	82,2%	17,8%		
2003	28,0%	33,3%	12,8%	6,1%	1,6%	81,8%	18,2%		
2004	20,3%	39,6%	12,5%	6,7%	2,2%	81,3%	18,7%		
2005	13,9%	45,2%	13,1%	8,1%	1,9%	82,2%	17,8%		
2006	10,5%	47,3%	13,6%	9,4%	2,1%	82,9%	17,1%		
2007	8,0%	49,2%	14,1%	10,3%	2,5%	84,0%	16,0%		
2008	6,2%	50,2%	13,6%	10,7%	2,9%	83,6%	16,4%		
2009	4,7%	49,7%	12,7%	11,1%	3,2%	81,3%	18,7%		
2010	3,3%	49,5%	13,3%	11,4%	3,4%	80,9%	19,1%		
2011*	2,3%	49,9%	13,8%	11,4%	2,5%	80,0%	20,0%		
2005	226.503=100%								
2006	64,6%	7,3%	10,8%	2,7%	0,7%	86,2%	13,8%		
2007	46,3%	17,6%	14,9%	4,3%	1,1%	84,2%	15,8%		
2008	30,6%	29,1%	16,7%	5,3%	1,4%	83,2%	16,8%		
2009	19,5%	36,0%	16,0%	6,2%	1,9%	79,7%	20,3%		
2010	12,0%	40,6%	17,0%	7,1%	2,2%	78,9%	21,1%		
2011*	8,8%	42,6%	17,7%	7,5%	1,2%	77,9%	22,1%		

(*) Data provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens); archivi gestionali delle prestazioni temporanee; archivio delle pensioni; casellario delle posizioni attive.

La coorte iniziale è costituita dai nuovi lavoratori dipendenti entrati nel mondo del lavoro con un contratto di apprendistato nel 2000 (prima generazione) o nel 2005 (seconda generazione). Dall'anno successivo e fino al 2011 è stata determinata la condizione del lavoratore sulla base dell'ultima informazione nell'anno. Ogni apprendista della generazione iniziale è stato così classificato negli anni successivi come attivo se il suo codice fiscale ha trovato un abbinamento con gli archivi INPS dei lavoratori dipendenti (Emens), oppure dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoltori) o infine dei parasubordinati. Se il lavoratore non è stato trovato in uno degli archivi dei lavoratori con posizione assicurativa presso l'INPS, lo si è andati a cercare nel casellario delle posizioni attive, che raccoglie informazioni sui lavoratori di tutti gli Enti previdenziali o Casse professionali (per es. i lavoratori pubblici iscritti all'INPDAP²⁷, i lavoratori dello spettacolo iscritti all'ENPALS⁷, ecc.). Se il lavoratore non è stato trovato tra gli attivi (iscritti all'INPS o ad altri Enti previdenziali) lo si è classificato come non attivo (nella categoria non attivo sono stati classificati tutti coloro che sono risultati percettori di una prestazione²⁸, silenti oppure deceduti).

²⁷ Dal 2012 i due istituti INPDAP ed ENPALS sono confluiti nell'INPS.

²⁸ Per prestazioni s'intendono sia le pensioni dirette di vecchiaia e inabilità, sia le prestazioni temporanee per disoccupazione e mobilità.

Analizzando l'evoluzione della prima generazione emerge che, a distanza di undici anni, l'80% dei lavoratori svolge ancora un'attività lavorativa, e in particolare circa la metà risulta attivo con un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, cui si aggiunge poco meno del 14% con una tipologia di lavoro dipendente meno stabile, mentre nell'11,4% dei casi l'apprendista è diventato un lavoratore autonomo o parasubordinato; c'è un residuale 2% circa di lavoratori che risultano ancora apprendisti, ma questo può dipendere dal fatto che, chi inizia con un contratto di apprendistato in età molto giovane, può facilmente collezionare diversi rapporti di lavoro in apprendistato con aziende diverse e per mansioni diverse (questi casi, in genere, sono caratterizzati da percorsi lavorativi molto frammentati). E' abbastanza significativo, infine, che ben il 20% della generazione iniziale, a distanza di undici anni, risulta non più attiva; certamente una quota di questo 20% percepirà un trattamento previdenziale, un'altra quota (modesta) sarà costituita da coloro che nel periodo esaminato sono deceduti o hanno spostato la loro residenza all'Estero, ma considerando che i neo assunti con contratto di apprendistato hanno età piuttosto giovani, è probabile che in questo 20% di non attivi si celi una buona quota di lavoro in nero.

Se analizziamo l'evoluzione della generazione 2000 dei neo assunti in apprendistato distintamente per maschi (Tab. 19) e femmine (Tab. 20) si notano alcune differenze significative. Prima di tutto a distanza di undici anni la quota di lavoratori ancora attivi sale per i maschi a poco meno dell'82% mentre per le femmine scende a 77,6%. Il motivo principale di questa differenza risiede tutto nel fatto che per i maschi la quota di lavoratori che si spostano verso un'attività di lavoro autonomo o parasubordinato è decisamente più alta (13,3%) rispetto alle femmine (8,9%). Risulta invece esattamente uguale la percentuale di lavoratori che a distanza di undici anni si ritrovano con un lavoro a tempo indeterminato.

Tabella 19 - Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - MASCHI

Tabella 15 - Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - MIASCH						Totale attivi	Totale non attivi
Lavoratore dipendente (gestione INPS)			Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali			
ANNO	Apprendista	con contratto a tempo indetermin.	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore		
2000	132.654=100%						
2001	61,5%	10,8%	9,6%	1,9%	0,7%	84,6%	15,4%
2002	43,1%	20,7%	12,7%	4,1%	1,2%	81,8%	18,2%
2003	29,0%	31,7%	13,6%	6,0%	1,5%	81,9%	18,1%
2004	21,3%	38,4%	12,8%	7,1%	2,1%	81,8%	18,2%
2005	14,7%	44,7%	12,9%	8,8%	2,0%	83,2%	16,8%
2006	10,9%	47,2%	13,1%	10,5%	2,3%	84,0%	16,0%
2007	8,2%	49,5%	13,2%	11,8%	2,7%	85,4%	14,6%
2008	6,2%	50,5%	12,8%	12,4%	3,1%	85,0%	15,0%
2009	4,5%	49,9%	12,0%	13,0%	3,4%	82,7%	17,3%
2010	3,2%	49,5%	12,8%	13,3%	3,6%	82,4%	17,6%
2011*	2,3%	49,9%	13,6%	13,3%	2,7%	81,8%	18,2%
2005	130.095=100%						
2006	64,7%	8,1%	10,8%	2,3%	0,7%	86,6%	13,4%
2007	46,5%	18,7%	14,8%	4,1%	1,0%	85,1%	14,9%
2008	30,5%	30,6%	16,4%	5,3%	1,4%	84,2%	15,8%
2009	19,9%	36,7%	15,4%	6,4%	2,0%	80,4%	19,6%
2010	12,2%	41,3%	16,6%	7,5%	2,2%	79,9%	20,1%
2011*	8,9%	43,5%	17,2%	8,0%	1,3%	79,0%	21,0%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens); archivi gestionali delle prestazioni temporanee; archivio delle pensioni; casellario delle posizioni attive.

Tabella 20 - Evoluzione di due generazioni di apprendisti a confronto - FEMMINE

Tabella 20 - Evoluzione della generazione per apprendista e congiunto - FEMMINILE						Totale attivi	Totale non attivi
Lavoratore dipendente (gestione INPS)			Lavoratore di altre gestioni INPS	Lavoratore con posizione presso altri Enti previdenziali			
ANNO	Apprendista	con contratto a tempo indetermin.	con altro tipo di contratto	Autonomo o parasubordinato	Altro lavoratore		
2000	102.858=100%						
2001	64,5%	9,6%	8,4%	2,4%	0,9%	85,8%	14,2%
2002	42,1%	23,7%	10,8%	4,7%	1,4%	82,7%	17,3%
2003	26,6%	35,3%	11,7%	6,3%	1,8%	81,6%	18,4%
2004	19,0%	41,0%	12,2%	6,2%	2,2%	80,7%	19,3%
2005	12,9%	45,9%	13,4%	7,2%	1,6%	81,1%	18,9%
2006	9,8%	47,4%	14,3%	8,1%	1,9%	81,5%	18,5%
2007	7,8%	48,8%	15,2%	8,4%	2,2%	82,3%	17,7%
2008	6,2%	49,8%	14,6%	8,5%	2,6%	81,7%	18,3%
2009	4,8%	49,5%	13,7%	8,7%	2,9%	79,6%	20,4%
2010	3,4%	49,6%	13,8%	8,9%	3,1%	78,8%	21,2%
2011*	2,3%	49,9%	14,2%	8,9%	2,3%	77,6%	22,4%
2005	96.408=100%						
2006	64,5%	6,3%	10,9%	3,2%	0,8%	85,6%	14,4%
2007	46,1%	16,1%	15,1%	4,6%	1,1%	83,0%	17,0%
2008	30,8%	27,0%	17,2%	5,4%	1,4%	81,8%	18,2%
2009	19,1%	35,0%	16,9%	6,0%	1,8%	78,7%	21,3%
2010	11,8%	39,6%	17,6%	6,5%	2,1%	77,6%	22,4%
2011*	8,7%	41,4%	18,3%	6,9%	1,0%	76,3%	23,7%

(*) Dato provvisorio

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens); archivi gestionali delle prestazioni temporanee; archivio delle pensioni; casellario delle posizioni attive.

Dall'analisi dell'evoluzione della seconda generazione dei neo assunti in apprendistato nell'anno 2005 è possibile vedere come si modifica l'efficacia dello strumento dell'apprendistato dal 2000 al 2005 rispetto alla possibilità di offrire percorsi lavorativi più stabili nel tempo. Dall'analisi comparata dei dati delle due generazioni (le righe evidenziate in azzurro) si può notare infatti che nella generazione 2005 a distanza di sei anni (cioè nel 2011) i non occupati sono il 22,1% , ben 5 punti in più rispetto alla generazione 2000 che, dopo lo stesso intervallo di tempo di sei anni (cioè nel 2006) presentava una quota di non occupati pari al 17,1%. Cala significativamente anche la quota di lavoratori che si ritrovano, dopo i sei anni, con un contratto a tempo indeterminato, passando dal 47,3% della prima generazione al 42,6% della seconda generazione: quindi per la nuova generazione di neo assunti in apprendistato si registra una minore possibilità di conservazione del posto di lavoro e comunque una minore stabilità del posto di lavoro. Anche qui per le femmine la situazione è ancora più penalizzante: le lavoratrici che dopo sei anni vedono stabilizzare la propria condizione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato passano da 47,4% per la prima generazione a 41,4% per la seconda, perdendo due punti in più rispetto ai maschi. Per contro cresce di circa 4 punti, dalla prima alla seconda generazione, la quota di lavoratori che dopo sei anni si trova in una situazione di precarietà, sia tra i maschi (da 13,1% a 17,2%) che tra le femmine (da 14,3% a 18,3%).

2.5 Il contratto di apprendistato in azienda dall'avvio alla cessazione

In quest'ultimo paragrafo del capitolo 2 tratteremo un argomento del tutto nuovo: i periodi di apprendistato presso la stessa azienda. Anche in questo caso sono state analizzate due collettività distanziate di qualche anno: i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005 e quelli che lo hanno iniziato nel 2009. I lavoratori di queste due collettività di apprendisti sono stati seguiti mensilmente fino al mese di cessazione del contratto di apprendistato presso l'azienda in cui lo avevano iniziato, contando successivamente il numero di mesi di permanenza nella stessa azienda con lo stesso contratto di apprendistato.

Possiamo notare che (Tab. 21) per i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005, in più del 39% dei casi il contratto non ha superato i sei mesi e solo in poco più di un quarto dei casi (26,8%) il contratto ha superato i due anni. Rispetto al genere non si notano differenze significative, mentre rispetto all'età appare evidente come i lavoratori più giovani (meno di 20 anni) in quasi un caso su due non superano i sei mesi, mentre per i lavoratori di età superiore ai 19 anni questa percentuale scende a circa un terzo, mentre si avvicina al 30% la quota di lavoratori maggiori di 19 anni con durate superiori ai 2 anni di contratto.

Tabella 21 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno 2005 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2005				Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Oltre 24 mesi	
Maschi	39,2%	15,8%	18,4%	26,7%	100,0%
Femmine	39,1%	15,2%	18,7%	27,0%	100,0%
Fino a 19 anni	48,5%	14,5%	14,6%	22,3%	100,0%
Da 20 anni in poi	33,8%	16,2%	20,7%	29,4%	100,0%
Azienda di tipo artigianale	36,7%	16,7%	18,9%	27,7%	100,0%
Altro tipo di azienda	40,5%	15,0%	18,3%	26,3%	100,0%
Nord	41,1%	15,5%	18,2%	25,1%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	35,2%	15,9%	20,6%	28,3%	100,0%
<i>Nord Est</i>	46,3%	15,2%	16,1%	22,4%	100,0%
Centro	36,2%	15,7%	18,7%	29,4%	100,0%
Mezzogiorno	36,8%	15,5%	18,9%	28,7%	100,0%
Totale	39,2%	15,6%	18,5%	26,8%	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).

Nelle aziende di tipo artigianale sembra che i contratti di apprendistato siano più duraturi, ma è a livello territoriale che si riscontrano le differenze maggiori con il Nord Est che presenta la quota maggiore di lavoratori con durate fino a sei mesi (46,3%) e il Centro con la quota più alta di lavoratori con contratti di apprendistato presso la stessa azienda, superiori ai due anni (29,4%).

La situazione per la generazione di lavoratori per i quali è stato avviato un contratto di apprendistato nel 2009 (Tab. 22) si presenta cambiata, in quanto la quota di lavoratori per i quali il contratto di apprendistato è cessato nei primi sei mesi è decisamente minore (34,9%) ed è contestualmente più alta la quota di lavoratori con contratti di durata superiore ai due anni (31,5%). Cresce leggermente

la differenza di genere per la durata più breve a danno delle femmine (35,4% contro 34,5% dei maschi). Perde consistenza la differenza per tipologia aziendale, sempre per la durata più breve (appena un punto percentuale).

Tabella 22 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anno¹ 2009 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2009				Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Oltre 24 mesi	
Maschi	34,5%	15,5%	18,7%	31,3%	100,0%
Femmine	35,4%	14,9%	17,9%	31,7%	100,0%
Fino a 19 anni	46,6%	14,3%	14,4%	24,7%	100,0%
Da 20 anni in poi	30,8%	15,6%	19,7%	33,9%	100,0%
Azienda di tipo artigianale	34,2%	16,3%	18,7%	30,8%	100,0%
Altro tipo di azienda	35,2%	14,8%	18,2%	31,8%	100,0%
Nord	36,2%	15,0%	18,2%	30,6%	100,0%
<i>Nord Ovest</i>	32,4%	15,3%	19,6%	32,8%	100,0%
<i>Nord Est</i>	40,0%	14,8%	16,8%	28,4%	100,0%
Centro	32,0%	15,7%	19,0%	33,3%	100,0%
Mezzogiorno	34,9%	15,3%	18,0%	31,8%	100,0%
Totale	34,9%	15,3%	18,3%	31,5%	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).

Il “miglioramento” nelle durate dei contratti di apprendistato si può apprezzare meglio confrontando le due collettività 2005 vs 2009 (Tab. 23) e prendendo come durata di riferimento i dodici mesi. Come si può verificare i lavoratori con contratti di apprendistato durati più di 1 anno sono aumentati di 4,5 punti percentuali, passando dal 45,3% nel 2005 al 49,8% nel 2009. Le differenze più significative continuano a registrarsi per le classi di età, in cui solo il 39,1% dei lavoratori di età fino a 19 anni avviati in apprendistato nel 2009 hanno mantenuto il contratto di apprendistato per più di un anno nella stessa azienda; e a livello territoriale, dove la percentuale per le durate contrattuali maggiori di un anno è più bassa nel Nord Est (45,2%) e più alta nel Nord Ovest (52,4%).

Tabella 23 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2005 e 2009 e sesso, classe di età, tipo azienda e ripartizione geografica

Classificazioni	Anno ¹ 2005		Anno ¹ 2009	
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno
Maschi	55,0%	45,0%	50,0%	50,0%
Femmine	54,4%	45,6%	50,3%	49,7%
Fino a 19 anni	63,1%	36,9%	60,9%	39,1%
Da 20 anni in poi	49,9%	50,1%	46,4%	53,6%
Azienda di tipo artigianale	53,4%	46,6%	50,5%	49,5%
Altro tipo di azienda	55,5%	44,5%	50,0%	50,0%
Nord	56,6%	43,4%	51,2%	48,8%
<i>Nord Ovest</i>	<i>51,1%</i>	<i>48,9%</i>	<i>47,6%</i>	<i>52,4%</i>
<i>Nord Est</i>	<i>61,5%</i>	<i>38,5%</i>	<i>54,8%</i>	<i>45,2%</i>
Centro	51,9%	48,1%	47,7%	52,3%
Mezzogiorno	52,3%	47,7%	50,2%	49,8%
Totale	54,7%	45,3%	50,2%	49,8%

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

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

Analogamente, con riferimento all'attività economica, analizzando la distribuzione per durata della generazione 2005 (Tab. 24) si può notare come nel settore Alberghi e ristoranti più del 60% dei lavoratori assunti in apprendistato non superano i sei mesi di contratto; non è un caso che il settore in questione sia fortemente caratterizzato dal fenomeno della stagionalità e non è da escludere che il ricorso allo strumento dell'apprendistato, in molti casi, non sia il più appropriato. Al contrario nel settore delle Attività finanziarie (42,8%) e della Sanità e assistenza sociale (42,6%) si riscontrano le percentuali più alte dei lavoratori il cui contratto di apprendistato con la stessa azienda dura più di due anni.

Tale situazione si conferma anche per il 2009 (Tab. 25) con valori più positivi, nel senso che diminuisce la percentuale dei contratti di durata fino a sei mesi ed aumenta quella dei contratti di durata superiore ai due anni: nel settore Alberghi e ristoranti la percentuale di contratti di durata fino a sei mesi scende al 54,5%, mentre delle Attività finanziarie la percentuale di contratti di durata maggiore di due anni sale al 59,5% e quella del settore Sanità e assistenza sociale sale al 50,1%.

Tabella 24 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda. Anno¹ 2005 e settore di attività

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2005				Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Oltre 24 mesi	
Attività manifatturiere	36,0%	15,1%	19,7%	29,2%	100,0%
<i>Alimentari, bevande e tabacco</i>	43,9%	16,9%	16,9%	22,3%	100,0%
<i>Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio</i>	34,6%	14,8%	18,7%	32,0%	100,0%
<i>Legno</i>	35,3%	15,3%	20,5%	29,0%	100,0%
<i>Carta, stampa ed editoria</i>	29,7%	13,5%	20,0%	36,8%	100,0%
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	32,3%	14,2%	22,2%	31,3%	100,0%
<i>Metalmeccanica e mezzi di trasporto</i>	35,4%	15,1%	20,4%	29,1%	100,0%
<i>Elettrica ed elettronica</i>	31,4%	14,2%	20,0%	34,5%	100,0%
<i>Altre attività manifatturiere</i>	35,2%	14,6%	21,5%	28,7%	100,0%
Costruzioni	37,8%	17,7%	18,2%	26,3%	100,0%
Commercio e riparazioni	32,9%	14,3%	20,3%	32,4%	100,0%
Alberghi e ristoranti	61,6%	16,2%	11,9%	10,3%	100,0%
Trasporti e comunicazioni	23,6%	13,7%	23,5%	39,2%	100,0%
Attività finanziarie	19,9%	12,0%	25,2%	42,8%	100,0%
Attiv. immob., noleggio, informatica e serv. alle imprese	23,4%	14,8%	24,2%	37,6%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	21,1%	14,0%	22,2%	42,6%	100,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	36,8%	15,7%	18,3%	29,2%	100,0%
Altre attività	25,8%	16,6%	25,4%	32,2%	100,0%
Totale	39,2%	15,6%	18,5%	26,8%	100,0%

Tabella 25 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda. Anno¹ 2009 e settore di attività

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2009				Totale
	Fino a 6 mesi	Da 7 a 12 mesi	Da 13 a 24 mesi	Oltre 24 mesi	
Attività manifatturiere	30,4%	14,7%	19,1%	35,8%	100,0%
<i>Alimentari, bevande e tabacco</i>	40,1%	15,8%	16,8%	27,3%	100,0%
<i>Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio</i>	27,7%	16,9%	19,7%	35,8%	100,0%
<i>Legno</i>	28,4%	13,3%	18,3%	40,0%	100,0%
<i>Carta, stampa ed editoria</i>	23,0%	14,1%	17,2%	45,7%	100,0%
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	23,4%	11,2%	20,9%	44,6%	100,0%
<i>Metalmeccanica e mezzi di trasporto</i>	28,1%	14,5%	20,6%	36,8%	100,0%
<i>Elettrica ed elettronica</i>	22,6%	13,0%	19,8%	44,6%	100,0%
<i>Altre attività manifatturiere</i>	26,4%	14,3%	20,1%	39,2%	100,0%
Costruzioni	35,9%	18,0%	19,1%	27,0%	100,0%
Commercio e riparazioni	28,5%	13,5%	19,2%	38,7%	100,0%
Alberghi e ristoranti	54,5%	16,4%	14,1%	14,9%	100,0%
Trasporti e comunicazioni	24,5%	16,1%	19,8%	39,6%	100,0%
Attività finanziarie	12,5%	11,4%	16,6%	59,5%	100,0%
Attiv. immob., noleggio, informatica e serv. alle imprese	20,0%	13,0%	23,3%	43,7%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	19,2%	12,3%	18,3%	50,1%	100,0%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	35,2%	15,5%	17,7%	31,6%	100,0%
Altre attività	20,5%	13,3%	22,0%	44,2%	100,0%
Totale	34,9%	15,3%	18,3%	31,5%	100,0%

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

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002.

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

Infine nella Tab. 26 si possono confrontare le due collettività di lavoratori assunti con contratto di apprendistato rispettivamente nel 2005 e nel 2009, con riferimento alla durata di dodici mesi di contratto nella stessa azienda. Oltre a confermare quanto già detto per i settori delle Attività finanziarie e Sanità e assistenza sociale, rispettivamente con il 76,1% (in crescita di 8 punti rispetto al 2005) e con il 68,4% di contratti di durata superiore a un anno, si possono notare percentuali superiori al 60% per le durate oltre un anno, anche nelle Attività immobiliari, informatica e servizi alle imprese e in alcuni settori industriali.

Tabella 26 - Distribuzione percentuale per durata del rapporto di lavoro in apprendistato nella stessa azienda - Anni¹ 2005 e 2009 e settore di attività

Attività economica ^{a)}	Anno ¹ 2005		Anno ¹ 2009	
	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno	Fino a 1 anno	Oltre 1 anno
Attività manifatturiere	51,1%	48,9%	45,1%	54,9%
<i>Alimentari, bevande e tabacco</i>	60,8%	39,2%	55,9%	44,1%
<i>Tessile, abbigliamento, pelli e cuoio</i>	49,4%	50,6%	44,5%	55,5%
<i>Legno</i>	50,5%	49,5%	41,7%	58,3%
<i>Carta, stampa ed editoria</i>	43,2%	56,8%	37,1%	62,9%
<i>Chimica, gomma e plastica</i>	46,5%	53,5%	34,6%	65,4%
<i>Metallmeccanica e mezzi di trasporto</i>	50,5%	49,5%	42,6%	57,4%
<i>Elettrica ed elettronica</i>	45,6%	54,4%	35,6%	64,4%
<i>Altre attività manifatturiere</i>	49,8%	50,2%	40,7%	59,3%
Costruzioni	55,5%	44,5%	53,9%	46,1%
Commercio e riparazioni	47,3%	52,7%	42,0%	58,0%
Alberghi e ristoranti	77,8%	22,2%	71,0%	29,0%
Trasporti e comunicazioni	37,3%	62,7%	40,6%	59,4%
Attività finanziarie	31,9%	68,1%	23,9%	76,1%
Attiv. immob., noleggio, informatica e servizi alle imprese	38,2%	61,8%	33,0%	67,0%
Sanità e assistenza sociale	35,2%	64,8%	31,6%	68,4%
Altri servizi pubblici, sociali e personali	52,5%	47,5%	50,7%	49,3%
Altre attività	42,4%	57,6%	33,8%	66,2%
Totale	54,7%	45,3%	50,2%	49,8%

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

^{a)} Classificazione ISTAT ATECO 2002.

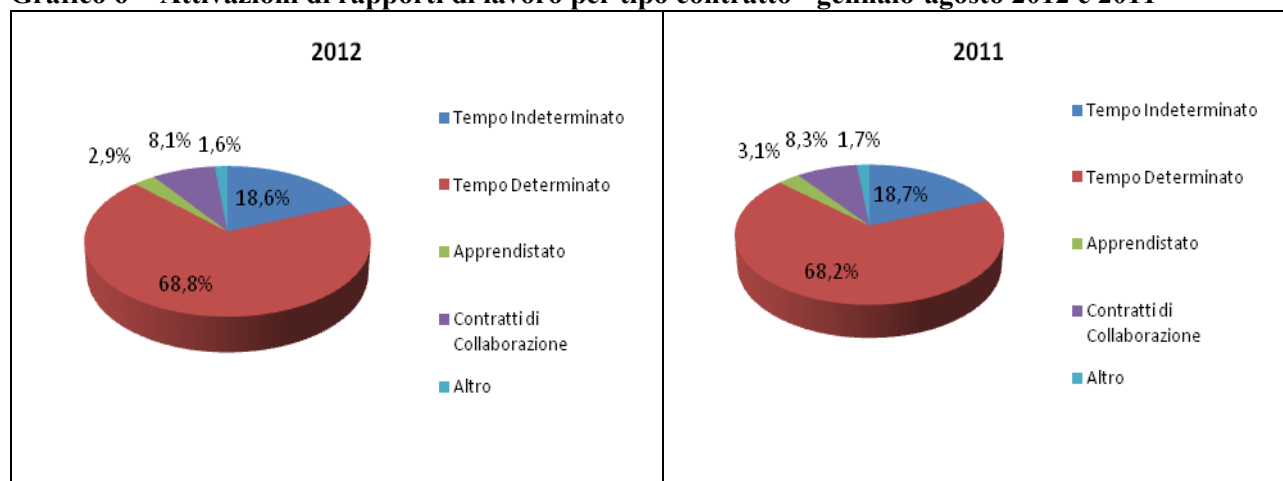
Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens).

Box 3 - Il flusso dei contratti di lavoro in apprendistato in seguito alle recenti norme legislative

Il d.lgs. 15 settembre 2011, n. 167 ha riordinato la normativa in materia di apprendistato, inoltre, la legge di stabilità 12 novembre 2011 n. 183 ha previsto, all'articolo 22, l'azzeramento dei contributi a carico del datore di lavoro per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti. Gli interventi della legge 92/2012 sulla disciplina dell'apprendistato sono limitati perché intervengono su una materia già regolata di recente. L'intervento promozionale si realizza soprattutto con l'ampliamento della possibilità di utilizzo dell'apprendistato professionalizzante: dal tradizionale rapporto di un apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato, si passa a un rapporto di tre apprendisti ogni due qualificati o specializzati. L'opportunità così offerta alle imprese di incrementare del 50% il ricorso all'apprendistato professionalizzante corrisponde all'intento del governo di fare di questo istituto il principale strumento di contrasto alla drammatica disoccupazione giovanile. Questa scelta è ispirata alle migliori esperienze europee, in particolare dei Paesi del centro-nord Europa, ove l'utilizzo diffuso dell'apprendistato, accompagnato da formazione effettivamente professionalizzante, ha contribuito in modo rilevante all'inserimento di giovani nel mercato del lavoro e alla riduzione del loro tasso di disoccupazione. E' infine da ricordare che dal 26 aprile 2012 sono abrogate tutte le norme del "vecchio apprendistato" e si applicano solamente le disposizioni del nuovo apprendistato.

Per tale motivo si è deciso di approfondire l'analisi dell'apprendistato nel primo semestre 2012 utilizzando i dati del sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie, dove confluiscono tutte le denunce di attivazioni, proroghe, trasformazioni, cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato inviate dai datori di lavoro pubblici e privati. Rispetto ad altri archivi esistenti, il sistema CO fornisce la base informativa dettagliata dei flussi dei rapporti di lavoro, senza avere l'obiettivo di fornire informazioni sulla dinamica dell'occupazione dipendente.

Grafico 6 - Attivazioni di rapporti di lavoro per tipo contratto - gennaio-agosto 2012 e 2011



Fonte: MLPS- Sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

L'apprendistato, con 194.678 attivazioni, rappresenta, nei primi sei mesi del 2012, il 2,9% delle attivazioni totali (erano 3,1 nei primi sei mesi dell'anno precedente).

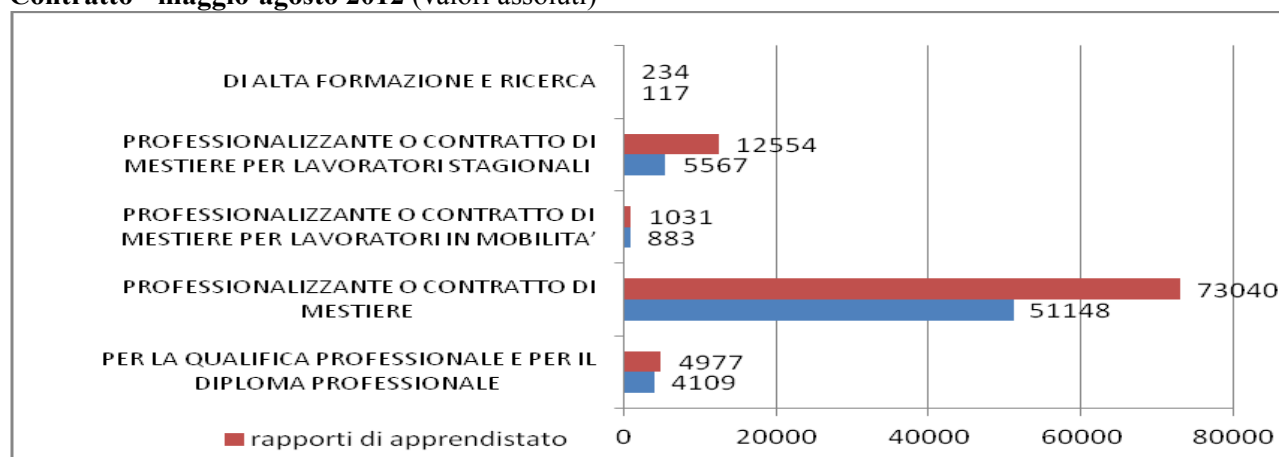
Tabella 27 - Rapporti di lavoro attivati per tipo contratto (valori assoluti). Gennaio-Agosto 2012

TIPO CONTRATTO	2012								
	Gennaio	Febbr.	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Totale
Tempo Indeterminato	200.943	164.150	193.690	162.260	159.389	151.517	147.437	83.978	1.263.364
Tempo Determinato	665.155	446.774	606.018	608.686	668.907	687.664	596.325	398.268	4.677.797
Apprendistato	26.078	22.975	27.325	26.019	21.983	31.755	26.514	12.029	194.678
Contratti di Collaborazione	117.581	72.315	75.888	64.602	62.949	67.751	69.663	20.401	551.150
Altro	13.824	13.892	16.964	15.179	15.280	13.571	14.039	8.798	111.547
Totale complessivo	1.023.581	720.106	919.885	876.746	928.508	952.258	853.978	523.474	6.798.536

Fonte: MLPS- Sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

Nella dinamica mensile, nel marzo 2012 si osserva un significativo incremento delle contrattualizzazioni su base tendenziale (+13,9% in totale e +11,4% per l'apprendistato), che bilancia le performance negative dei mesi successivi. In particolare, il contratto di apprendistato è quello che, sull'intero periodo, manifesta il decremento più significativo in termini di volume di attivazioni (-6,2 punti percentuali). La variazione tendenziale dei mesi di maggio, giugno e luglio evidenzia una riduzione del numero dei contratti di apprendistato ancor più rilevante (-15,5%, -19% e -17,2% rispetto ai mesi di maggio, giugno e luglio 2011).

Di seguito, per tenere conto delle recenti normative, si concentra l'analisi nel periodo maggio - agosto 2012. In questo periodo 45.436 imprese hanno attivato almeno un rapporto di apprendistato, per un totale di 91.836 nuovi rapporti di lavoro, poco meno del 3% del totale attivazioni. La differenza tra il numero dei datori di lavoro e quello dei rapporti di apprendistato attivati (pari a 1,48 in media) indica che molte aziende hanno iniziato più di un rapporto di apprendistato nel periodo considerato.

Grafico 7 - Imprese che hanno attivato rapporti di apprendistato e numero di attivazioni per tipo di Contratto - maggio-agosto 2012 (valori assoluti)

Fonte: MLPS - Sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

È il settore terziario ad assorbire il numero di contratti più elevato, soprattutto il settore “Alberghi e ristoranti”, seguito da “Commercio e riparazioni”. Rispetto al territorio è il Nord la ripartizione più rappresentativa (circa il 50% del totale nazionale) in termini di datori attivanti e di volume di contratti per qualifica e diploma professionale attivati.

Prendendo in considerazione le varie tipologie di apprendistato, si osservano 57.600 imprese che hanno attivato 86.625 rapporti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, di questi 12.554 hanno riguardato lavoratori stagionali e 1.031 lavoratori in mobilità. In particolare per l'apprendistato professionalizzante per i lavoratori stagionali il rapporto medio tra imprese e rapporti di lavoro è pari a 2,25, ciò sta ad indicare che uno stesso datore di lavoro ha attivato più rapporti di apprendistato di questo tipo nel periodo considerato.

Le imprese che hanno iniziato almeno un rapporto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale sono 4.109 per un totale di 4.977 attivazioni, di cui 230 destinate a lavoratori in mobilità. Questo tipo di apprendistato è diffuso in larga maggioranza nelle regioni del Nord, con una concentrazione nel Veneto (698 contratti) e nella provincia di Bolzano (640 contratti). Nel Mezzogiorno risalta la regione Sicilia, dove 360 imprese hanno attivato 420 rapporti di apprendistato di questo tipo.

Il contratto di alta formazione e ricerca rimane un fenomeno ancora marginale, con 127 imprese che hanno iniziato complessivamente 234 rapporti di lavoro (pari allo 0,25% del totale dei rapporti di apprendistato).

Tabella 28 - Rapporti di lavoro attivati con contratto di apprendistato per tipologia e qualifica professionale - maggio-agosto 2012 (prime 8 qualifiche professionali)

Qualifica professionale	Profes. o contratto di mestiere	Profes. o contratto di mestiere per lavoratori stagionali	Profes. o contratto di mestiere per lavoratori in mobilità	Qualifica profes. e diploma profes.	Qualifica profes. e diploma profes. per lavoratori in mobilità	Alta formazione e ricerca	Totale
Camerieri e professioni assimilate	6.170	4.218	97	599	33	9	11.126
Commessi delle vendite al minuto	8.988	503	134	462	10	7	10.103
Baristi e professioni assimilate	6.227	2.284	98	445	31	4	9.089
Cuochi in alberghi e ristoranti	3.744	1.780	66	367	17		5.974
Addetti agli affari generali	3.245	51	60	84	4	16	3.461
Acconciatori	2.827	40	29	176	13	2	3.087
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	2.484	31	34	249	8	7	2.813
Addetti a funzioni di segreteria	1.927	342	26	161		7	2.463
Bagnini e professioni assimilate	905	1.290	11	60	2	2	2.271
Altre qualifiche	36.522	2.014	477	2.143	113	180	41.449
Totale complessivo	73.040	12.553	1.031	4.747	230	234	91.836

Fonte: MLPS- Sistema delle Comunicazioni obbligatorie.

Per capire la domanda di lavoro soddisfatta, è interessante analizzare le qualifiche professionali per le quali sono utilizzate le diverse forme di apprendistato. Complessivamente, nei mesi maggio-agosto 2012, 91.836 rapporti di apprendistato hanno riguardato 390 qualifiche professionali (livello

4 della classifica delle professioni).

Le figure professionali più utilizzate sono “Camerieri e professioni assimilate” (11.126 rapporti di lavoro attivati, corrispondenti all’11,2% del totale dei rapporti di apprendistato), “Commessi delle vendite al minuto” (10.103) “Baristi e professioni assimilate” (9.089); sempre al vertice della classifica, ma con un livello dimezzato di contrattualizzazioni per apprendistato, si collocano “Cuochi in alberghi e ristoranti” e “Addetti agli affari generali”, settore che include una varietà di competenze applicabili nei diversi settori economici italiani.

Pur mantenendo un’analoga distribuzione di frequenza, le qualifiche professionali si distribuiscono in maniera differente in funzione dei diversi tipi di apprendistato. Ad esempio i “Bagnini e le professioni assimilate” hanno una concentrazione nei rapporti di apprendistato professionalizzante o rapporto di mestiere per lavoratori stagionali. Per i rapporti di alta formazione e ricerca si nota un maggior coinvolgimento di “Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici”, “Specialisti in contabilità e problemi finanziari” “Addetti agli affari generali” e “Analisti e progettisti di software”.

3. Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

3.1 La formazione pubblica per l'apprendistato

Le informazioni inviate dalle amministrazioni regionali/provinciali, riguardo alle attività formative erogate in favore degli apprendisti, fanno riferimento all'annualità 2011. Si tratta quindi di interventi destinati ai giovani assunti con contratto di apprendistato sulla base del decreto legislativo n. 276/03; pertanto, i dati sugli apprendisti assunti in seguito all'entrata in vigore del nuovo Testo Unico sull'Apprendistato e gli effetti dello stesso sui sistemi di offerta formativa regionali saranno oggetto di approfondimento del prossimo rapporto di monitoraggio relativo all'anno 2012.

A pochi mesi dal passaggio dalla vecchia alla nuova normativa, i sistemi regionali di formazione per l'apprendistato - implementati sulla base del d.lgs. 276/03 - sembrano mostrare una maggiore efficacia in termini di utenza coinvolta. I volumi dell'offerta formativa erogata dalle Regioni e Province Autonome registrano, infatti, un incremento rispetto all'anno precedente pari al 16,7% e il numero dei giovani inseriti in attività formative per l'apprendistato nel 2011 raggiunge le 159.682 unità (cfr. tab. 29)²⁹.

²⁹ Per gli apprendisti assunti sulla base del d.lgs. n. 276/03 e compatibilmente con le diverse regolamentazioni regionali e contrattuali, la formazione formale potrebbe essere erogata all'interno delle imprese; tale possibilità dovrebbe aver determinato un numero aggiuntivo di apprendisti coinvolti in interventi formativi, al momento non rilevabile.

Tabella 29 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica realizzate negli anni 2010 e 2011 e relativo tasso di copertura per Regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e percentuali

Regioni	2010		2011	
	iscritti	% iscritti/ occupati	iscritti	% iscritti/ occupati
Piemonte	23.141	49,5	27.743	64,3
Valle d'Aosta	402	22,7	799	45,3
Lombardia	16.314	17,9	23.333	27,9
Prov. Bolzano	3.582	84,4	3.280	79,6
Prov. Trento	5.125	79,6	4.756	80,2
Veneto	6.358	9,5	18.750	29,5
Friuli Venezia Giulia	8.289	75,3	7.416	73,7
Liguria	2.308	12,5	2.833	15,9
Emilia Romagna	34.892	66,5	43.521	86,4
Toscana	7.771	16,1	5.065	11,1
Umbria	1.089	7,3	611	4,5
Marche	7.189	29,7	6.324	28,3
Lazio	4.751	9,0	4.738	9,6
Abruzzo	2.662	26,4	2.886	31,2
Molise	-	-	299	22,5
Campania	887	4,4	1.260	6,8
Puglia	7.505	27,9	4.004	16,9
Basilicata	528	18,6	560	22,1
Calabria	0	-	0	-
Sicilia	3.997	16,1	1.412	6,0
Sardegna	46	0,5	92	1,3
Nord	100.411	33,6	132.431	47,2
<i>Nord-Ovest</i>	<i>42.165</i>	<i>26,7</i>	<i>54.708</i>	<i>37,4</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>58.246</i>	<i>41,3</i>	<i>77.723</i>	<i>58,0</i>
Centro	20.800	14,8	16.738	12,8
Sud e Isole	15.625	19,3	10.513	12,2
Italia	136.836	26,3	159.682	32,1

(a) I dati sull'occupazione sono quelli INPS; nel calcolare la quota percentuale per macro-area sono state considerate solo le Regioni per le quali sono pervenuti i dati sugli apprendisti partecipanti alla formazione.

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali e dati INPS.

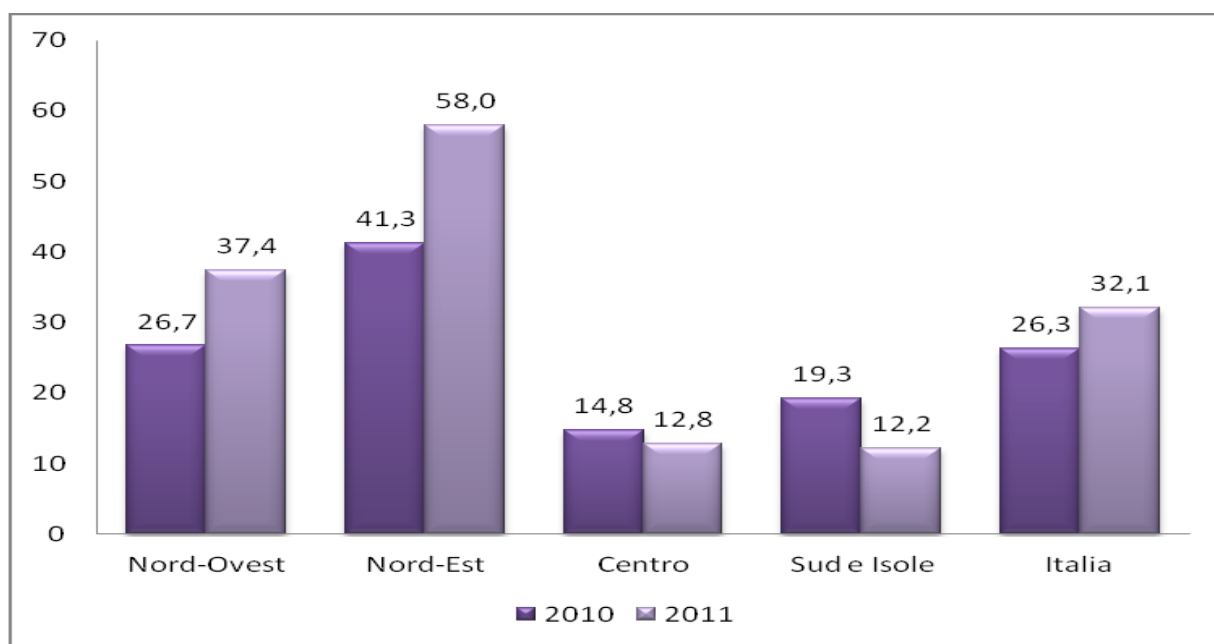
L'aumento del numero di giovani avviati in formazione incide positivamente sul tasso di copertura, ovvero sul rapporto fra apprendisti occupati e apprendisti inseriti nei percorsi di formazione organizzati dalle Regioni e Province Autonome. Nel 2011 la percentuale di giovani che ha preso parte alle attività formative raggiunge, infatti, il 32,1% con un incremento di oltre cinque punti percentuali rispetto all'anno precedente (26,3%).

La maggiore efficacia dei sistemi di offerta formativa può essere attribuita sia ad una maggiore solidità dei sistemi regionali di formazione per l'apprendistato, sia alla contrazione dell'occupazione in apprendistato, probabile effetto della crisi economica, che ha ridotto l'utenza potenziale. I sistemi formativi implementati sul territorio nazionale hanno incrementato il volume

dell'offerta sebbene la domanda di formazione si sia ridotta in conseguenza della diminuzione degli occupati in apprendistato.

Se si volge l'attenzione verso le singole ripartizioni geografiche si rileva, tuttavia, come quanto osservato a livello nazionale sia ascrivibile alle sole aree settentrionali. Infatti, l'incremento nel tasso di copertura medio nazionale si spiega con l'aumento del volume di offerta formativa registrato nel Nord Italia, mentre il resto della Penisola vede contrarsi il rapporto fra apprendisti occupati e formati (cfr. graf. 8).

Grafico 8 - Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica nelle ripartizioni geografiche – anni 2010-2011 – valori percentuali



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

Si conferma, quindi, la tradizionale bipartizione del territorio nazionale che vede, da una parte, il Nord Italia coinvolgere in attività formative quasi la metà degli apprendisti occupati e, dall'altra, i territori del Centro e del Mezzogiorno dove il rapporto fra apprendisti formati ed occupati è inferiore ad uno su sette.

In continuità con gli scorsi anni si osserva, tuttavia, un significativo scostamento tra i valori del tasso di copertura registrati all'interno delle due ripartizioni settentrionali (oltre venti punti percentuali). Il Nord-Est, che, ormai da anni, detiene il primato di area con la maggiore percentuale di apprendisti inseriti in percorsi formativi, ha coinvolto nel 2011 un'utenza pari al 58% degli occupati, mentre nell'area del Nord-Ovest sono stati avviati in formazione il 37,4% degli apprendisti.

Le regioni con la più alta percentuale di apprendisti inseriti in formazione appartengono, infatti, alla ripartizione Nord-Orientale.

L'Emilia Romagna, che nel 2011 raggiunge un tasso di copertura dell'utenza pari all'86,4%, è la regione con il più alto rapporto fra apprendisti occupati e formati. L'impegno profuso dall'amministrazione regionale per elevare il volume dell'offerta formativa - che rispetto al 2010 si è incrementato di quasi venti punti percentuali - è ancor più apprezzabile se si tiene conto che si tratta di una delle regioni con il più alto numero di occupati in apprendistato; la misura anticrisi che

ha portato la Regione a raddoppiare, a partire dal 2009, il valore dell'assegno formativo destinato agli apprendisti che optano per l'offerta formativa regionale (facoltativa), coprendo l'intero costo della formazione, potrebbe avere influito sulla scelta delle aziende di ricorrere al sistema di formazione pubblico per l'adempimento degli obblighi formativi³⁰.

Le Province Autonome di Trento e Bolzano - due realtà che vantano un sistema di apprendistato ormai consolidato - ed il Friuli Venezia Giulia - che prevede un significativo investimento anche di risorse regionali del POR - presentano anch'esse sistemi di offerta formativa ben strutturati e in grado di coinvolgere, nel 2011, una percentuale di apprendisti compresa tra il 73,7% e l'80,2%. Un importante incremento dell'offerta formativa si osserva in Veneto, dove il tasso di coinvolgimento dell'utenza passa dal 9,5% registrato nel 2010 al 29,5% nel 2011; si tratta, tuttavia, di un valore ancora molto lontano da quelli rilevati nelle restanti regioni del Nord-Est e, comunque, al di sotto del valore medio nazionale.

Le regioni ricomprese nel Nord-Ovest mostrano una capacità di coinvolgimento degli apprendisti in attività formative meno significativa rispetto a quanto osservato per l'area del Nord-Est.

Un'interessante eccezione è rappresentata dal Piemonte che, a fronte di un'elevata occupazione in apprendistato, presenta da diversi anni dei volumi significativi di offerta; in particolare, nel 2011 ha partecipato ad attività formative il 64,3% degli apprendisti occupati, con un incremento rispetto al 2010 di circa quindici punti percentuali; la Regione ha fatto fronte a tali volumi di offerta investendo consistenti risorse del Fondo sociale europeo, oltre a finanziamenti propri. Anche la Valle d'Aosta vede raddoppiare il proprio tasso di copertura che, nel 2011, raggiunge il 45,3%. Le restanti amministrazioni regionali mostrano anch'esse un aumento del numero di apprendisti formati; tuttavia il rapporto con gli occupati resta al di sotto di quello medio nazionale in Lombardia (27,9%) ed in Liguria (15,9%),

Scendendo lungo la Penisola si osservano tassi di coinvolgimento che non superano mai quello medio nazionale.

Nel Mezzogiorno si è assistito ad un aumento progressivo dell'offerta formativa che, a partire dal 2008, ha portato ad un notevole incremento del tasso di copertura; tuttavia, nel 2011, il rapporto fra apprendisti formati ed occupati si riduce di circa 7 punti percentuali (dal 19,3% del 2010 al 12,2% del 2011); nel Centro Italia la quota di apprendisti formati registra un leggero decremento e si attesta su un valore prossimo a quello osservato nel Mezzogiorno, pari al 12,8%.

Il dettaglio regionale mostra per il Centro Italia tassi di copertura molto bassi (compresi tra il 4,5% dell'Umbria e l'11,1% della Toscana); l'unica eccezione è rappresentata dalla regione Marche che, anche a fronte di un discreto investimento di fondi del Programma Operativo Regionale (POR), ha inserito in percorsi formativi il 28,3% degli apprendisti.

Decisamente più complesso il quadro regionale nel Sud Italia dove si rilevano ampie oscillazioni nei tassi di copertura rispetto alla media di area; alcuni territori presentano, infatti, tassi di coinvolgimento inferiori ai dieci punti percentuali (Campania 6,8%, Sicilia 6%, Sardegna 1,3%), altri evidenziano valori di molto superiori e compresi tra il 16,9% della Puglia ed il 31,2% dell'Abruzzo³¹.

In Abruzzo si assiste, ormai da qualche anno, ad un consistente incremento del volume dell'offerta formativa, mentre in Puglia si arresta il trend positivo osservato nell'ultimo quadriennio ed il tasso di copertura si riduce di oltre dieci punti percentuali. Parimenti in Sicilia il rapporto fra apprendisti formati ed occupati passa dal 16,1% del 2010 al 6% del 2011.

³⁰ Il riconoscimento dell'assegno formativo all'apprendista prevedeva, infatti, la compartecipazione finanziaria dell'impresa, che contribuiva al costo della formazione per un importo non inferiore al 50% della quota annuale di partecipazione individuale.

³¹ Molise 22,4% e Basilicata 22,1%.

La partecipazione alle attività di formazione si riferisce al complesso degli utenti coinvolti, senza distinzione rispetto alla tipologia contrattuale di apprendistato. I dati inviati dalle amministrazioni regionali e provinciali confermano la presenza di un sistema pubblico di formazione per l'apprendistato rivolto soprattutto a un'utenza di maggiorenni (98,4%); fra questi è compresa una quota esigua di giovani inseriti in percorsi di apprendistato alto: si tratta di 254 individui frequentanti master universitari di I° e II° livello o corsi di laurea triennale.

I dati fin qui esposti fanno riferimento agli apprendisti iscritti agli interventi formativi, ovvero che hanno partecipato almeno per una parte del percorso; di seguito si analizzano i numeri relativi a quanti hanno portato a termine le attività formative.

Nel 2011 si registra una contrazione nella percentuale di completamento del percorso formativo che scende al 65,1% contro il 68,7% dell'anno precedente. La variazione annua è contenuta in pochi punti percentuali, per quanto attiene il dato medio nazionale, mentre mostra una dinamica più articolata nell'analisi per ripartizioni geografiche (cfr. tab. 30).

Tabella 30 - Apprendisti che hanno terminato il percorso formativo e quota percentuale rispetto agli iscritti negli anni 2010 e 2011 per Regione e ripartizione geografica - Valori assoluti e percentuali

Regioni	2010		2011	
	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato	apprendisti che hanno terminato	% apprendisti che hanno terminato
Piemonte	18.342	79,3	19.301	69,6
Valle d'Aosta	114	28,4	n.d.	0,0
Lombardia	13.579	83,2	18.462	79,1
Prov. Bolzano	3.542	98,9	3.229	98,4
Prov. Trento	4.322	84,3	4.141	87,1
Veneto	5.992	94,2	6.064	32,3
Friuli Venezia Giulia	3.990	48,1	2.967	40,0
Liguria	1.633	70,8	1.438	50,8
Emilia Romagna	26.533	76,0	32.140	73,8
Toscana	3.963	51,0	3.248	64,1
Umbria	598	54,9	237	38,8
Marche	4.711	65,5	4.305	68,1
Lazio	78	1,6	276	5,8
Abruzzo	2.463	92,5	2.454	85,0
Molise	-	-	228	76,3
Campania	-	-	(a)1.800	142,9
Puglia	2.400	32,0	2.705	67,6
Basilicata	399	75,6	485	86,6
Calabria	-	-	-	-
Sicilia	1.345	33,7	452	32,0
Sardegna	29	63,0	77	83,7
Nord	78.047	77,7	87.742	66,3
<i>Nord-Ovest</i>	<i>33.668</i>	<i>79,8</i>	<i>39.201</i>	<i>71,7</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>44.379</i>	<i>76,2</i>	<i>48.541</i>	<i>62,5</i>
Centro	9.350	45,0	8.066	48,2
Sud e Isole	6.636	42,5	8.201	78,0
Italia	94.033	68,7	104.009	65,1

(a) Il dato comprende gli apprendisti che si sono iscritti alle attività formative negli anni precedenti al 2011 ma che hanno portato a termine il percorso formativo in questa annualità.

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

La variazione del tasso di completamento delle attività formative sembra essere direttamente collegata al variare del volume di utenza coinvolta nelle attività stesse. Nel Nord Italia il numero di giovani che porta a compimento il percorso formativo si incrementa del 12,4% rispetto al 2010. Tuttavia, se il dato è raffrontato al totale degli apprendisti che hanno intrapreso nello stesso anno un percorso formativo, il risultato è un decremento del 11,4%; ciò significa che ad un maggior coinvolgimento di giovani nelle attività di formazione non corrisponde un aumento proporzionale del tasso di completamento. Di segno opposto il discorso per il Centro ed il Mezzogiorno, dove si

assiste ad una diminuzione di entrambi i valori; tuttavia, in questo caso la diminuzione nel tasso di copertura incide positivamente su quello relativo al tasso di completamento che, nel 2011, aumenta in entrambe le aree (48,2% Centro, 78% Mezzogiorno). Il numero di formati nel Mezzogiorno è comunque inferiore a quanto riportato in tabella, infatti, il dato comunicato dalla Campania ricomprende anche gli apprendisti che si sono iscritti ai percorsi formativi nel 2010, ma che hanno concluso le attività nel 2011.

Nella metà delle regioni oltre i due terzi degli apprendisti porta a termine il percorso formativo e in cinque territori tale percentuale supera l'80% (Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento, Abruzzo e Basilicata)³²; viceversa, sono cinque le amministrazioni regionali dove meno della metà degli allievi conclude le attività: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Umbria, Lazio e Sicilia. In particolare, va osservato come in Veneto il numero di allievi sia più che raddoppiato rispetto allo scorso anno, ma il numero di quanti hanno portato a termine le attività è rimasto sostanzialmente invariato; conseguentemente il tasso di completamento è passato dal 94,2% al 32,3%.

I dati fin qui esposti forniscono un'indicazione parziale sull'impegno profuso dalle Regioni e Province autonome nell'erogazione della formazione per l'apprendistato. Infatti, molti sistemi regionali hanno differenziato l'offerta formativa, che può prevedere corsi "classici" della durata di 120 ore accanto ad altri interventi di durata inferiore riservati a giovani assunti in imprese con capacità formativa più o meno ampia. Inoltre, è ormai largamente diffuso fra le Regioni un modello di gestione dell'offerta per l'apprendistato "a catalogo", basato sulla disponibilità di una pluralità di moduli di diversa durata che vengono composti in percorsi in base alle necessità delle imprese e degli apprendisti. In entrambi i casi diventa difficile identificare il momento di completamento di un percorso annuo di formazione e comunque i risultati ottenuti risultano scarsamente comparabili fra le Regioni.

Allo scopo di consentire una lettura più dettagliata del volume dell'offerta formativa pubblica disponibile sui territori, è stato chiesto alle amministrazioni regionali/provinciali di comunicare il dato relativo alle ore di formazione per allievo complessivamente erogate dal sistema pubblico (cfr. tab. 31). Non tutte le banche-dati regionali sono in grado di fornire indicazioni al riguardo; le informazioni disponibili fanno di frequente riferimento, infatti, al volume totale delle ore erogate per corso, piuttosto che per allievo.

³² È stata esclusa la Campania per le ragioni sopra esposte.

Tabella 31 - Offerta formativa pubblica: ore di formazione complessivamente erogate dalle Regioni e Province Autonome e numero di ore erogate per apprendista nel 2011 – valori assoluti

Regioni	iscritti	totale ore	ore/ iscritti
Piemonte	27.605	2.505.337	91
Valle d'Aosta	799	4.370	5
Lombardia	23.281	1.421.037	61
Prov. Bolzano	3.267	(a)1.241.460	380
Prov. Trento	4.756	16.216	3
Veneto	18.708	79.590	4
Friuli Venezia Giulia	7.416	528.710	71
Liguria	2.833	78.168	28
Emilia Romagna	43.512	3.676.507	84
Toscana	5.065	379.402	75
Umbria	611	19.512	32
Marche	6.324	188.572	30
Lazio	4.738	172.531	36
Abruzzo	2.886	294.480	102
Molise	299	20.915	70
Campania	1.260	151.200	120
Puglia	4.004	324.600	81
Basilicata	560	(b)11.971	21
Sicilia	1.412	109.920	78
Sardegna	92	9.240	100

(a) Ogni apprendista frequenta la scuola professionale, finanziata per intero dalla Provincia di Bolzano, per un totale di circa 380 ore per anno scolastico. Il totale delle ore è quindi dato dal numero di iscritti per le ore frequentate da ciascun apprendista.

(b) 10.129 erogate dalla Provincia di Matera, le restanti 1.842 ore, relative alla provincia di Potenza, si riferiscono alle ore complessive di formazione erogate dal sistema pubblico e non al volume delle ore erogate per ciascun allievo.

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

I valori comunicati dalle amministrazioni regionali e provinciali, con riferimento all'annualità 2011, presentano, infatti, un *range* di variabilità molto ampio. La Campania sembra, invece, aver segnalato il dato "teorico" di ore erogate per apprendista, pari al monte ore obbligatorio.

Sebbene nella maggior parte dei casi, gli apprendisti entrati nel sistema pubblico dell'offerta abbiano frequentato meno dei due terzi della formazione annua stabilita dal contratto di apprendistato³³, non mancano delle eccezioni al riguardo, come nel caso di Piemonte (91), Emilia Romagna (84), Abruzzo (102), Puglia (81) e Sardegna (100).

Non è assimilabile agli altri territori la Provincia di Bolzano, che tradizionalmente prescrive un impegno di formazione esterna decisamente più elevato (pari a 1.000 ore o a 600 ore sul triennio, a seconda del tipo di apprendistato); ogni apprendista ha frequentato la scuola professionale, finanziata per intero dalla Provincia di Bolzano, per un totale di circa 380 ore per anno scolastico.

³³ Si ricorda che in relazione alla determinazione della durata della formazione formale per l'apprendistato professionalizzante il decreto legislativo n. 276/03 indicava come primo criterio direttivo per la definizione delle regolamentazione da parte delle Regioni e Province Autonome la "previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno". La maggior parte delle Regioni ha riprodotto tale previsione e l'offerta pubblica è pressoché esclusivamente orientata ad erogare una formazione di 120 ore annue.

La formazione organizzata e gestita dalle amministrazioni pubbliche rappresenta, tuttavia, solo un'opportunità di formazione alternativa a quella erogata direttamente all'interno delle imprese o su responsabilità esclusiva delle stesse. Pertanto, il dato relativo al numero dei partecipanti ai percorsi pubblici di formazione non esaurisce il panorama della formazione erogata in apprendistato. In mancanza di sistemi di monitoraggio che consentano di rilevare il numero di partecipanti alle attività di formazione formale interne alle imprese o realizzate su iniziativa delle stesse, è possibile conoscere esclusivamente il numero di aziende che hanno dichiarato il possesso dei requisiti di capacità formativa laddove rilevato dalle amministrazioni regionali/provinciali. Sono undici le regioni ad aver fornito tale informazione³⁴.

Le regolamentazioni regionali hanno definito le modalità di attuazione della formazione in impresa³⁵, prevedendo requisiti più o meno stringenti per l'erogazione interna della stessa. Alcune Regioni hanno stabilito che le aziende possano trasferire all'interno le sole competenze tecnico-professionali, altre invece prevedono che, in presenza di determinati requisiti o sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, tutta la formazione formale possa essere erogata all'interno della struttura aziendale.

La maggior parte delle aziende si è accreditata per trasferire all'interno tutte le competenze (3.062 imprese), o le sole competenze tecnico-professionali (3.199 aziende)³⁶. Più esiguo il numero di quanti si sono accreditati per il trasferimento in impresa delle competenze di base e trasversali, ovvero 1.285 aziende. La possibilità di erogare all'interno tali competenze richiede, infatti, il possesso di requisiti più stringenti rispetto a quelli necessari per il trasferimento in impresa delle competenze tecnico-professionali; inoltre, non sono molte le Regioni/Province che prevedono tale possibilità.

I numeri citati rappresentano solo una quota delle aziende che nel periodo in esame hanno previsto di erogare la formazione formale all'interno o comunque sotto la propria responsabilità. La dichiarazione di capacità formativa rilasciata dalle imprese è da intendersi, infatti, riferita all'intera durata del percorso di un apprendista e in molti territori è legata ad uno o più profili formativi.

3.2 Le risorse per i sistemi di formazione per l'apprendistato

Nel corso del 2011 le risorse impegnate dalle amministrazioni territoriali, per finanziare le attività per l'apprendistato sono pari a circa 183 milioni di euro (cfr. tab. 32), con un incremento del 9,4% rispetto all'anno precedente.

³⁴ Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Marche, Lazio, Campania e Sardegna.

³⁵ Come previsto dal decreto legislativo n. 276/03.

³⁶ Cfr. tabella 1 allegato statistico.

Tabella 32 – Risorse impegnate da Regioni e P.A. per formazione apprendistato - 2010 e 2011

Macro-aree	2010	2011	2010/2011
	Valori assoluti	Valori assoluti	Variaz. % su anno precedente
Nord	113.191.544,62	125.248.666,98	10,7%
Nord-Ovest	44.448.415,17	57.795.491,20	30,0%
Nord-Est	68.743.129,45	67.453.175,78	-1,9%
Centro	20.255.681,47	23.840.805,45	17,7%
Sud	34.437.654,02	42.309.602,55	22,9%
Italia	167.884.880,11	191.399.074,98	14,0%

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

Il volume maggiore delle risorse, più di 125 milioni di euro (68,2%), è stato impegnato dalle amministrazioni del Nord, con un peso maggiore per i territori del Nord Est, il Centro con quasi 24 milioni di euro copre il 13% del totale degli impegni, mentre le Regioni del Sud sfiorano il 19% con oltre 34 milioni di euro.

Rispetto al 2010 l'incremento più consistente si registra nel Nord-Ovest (30%), dove le Regioni Lombardia e Liguria hanno stanziato quote più consistenti nel corso del 2011³⁷. L'area del Nord-est, invece, registra un lieve decremento rispetto all'anno precedente (-1,9%), pur mantenendo la quota più alta di impegni, per lo più dovuta alla scelta dell'Emilia Romagna, che, nel 2011, ha quasi triplicato gli stanziamenti rispetto all'anno precedente. Una variazione positiva significativa si registra anche per il Centro (17,7%), dove tutte le Regioni, ad eccezione del Lazio. Tuttavia, la variazione positiva più significativa viene registrata nel Sud (22,9%), i dati disponibili, infatti, mostrano una decisa scelta delle Regioni Abruzzo, Puglia e Sardegna ad aumentare le risorse in modo rilevante rispetto alle annualità precedenti.

Nel 2011 le risorse nazionali, che continuano a rappresentare la fonte di finanziamento prevalente, costituiscono il 68,9% del totale degli impegni, con un incremento di oltre 9 punti percentuali rispetto all'anno precedente³⁸. Alcune Amministrazioni fanno ricorso ad una un'unica fonte di finanziamento: le risorse nazionali sono utilizzate in via esclusiva in Valle d'Aosta, Lombardia, Veneto, Umbria, Lazio, Abruzzo, Campania e Sicilia; mentre la Liguria è l'unica Regione ad utilizzare solo le risorse del Programma Operativo Regionale. Altri territori adottano una formula mista di finanziamento, utilizzando, oltre alle risorse nazionali, anche risorse del POR (Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Marche, Emilia Romagna) o risorse proprie (Toscana, Molise e Puglia).

L'80% delle risorse stanziato nel 2011 sono destinate alle attività in apprendistato professionalizzante, con una variazione positiva rispetto all'anno precedente di circa sei punti percentuali³⁹. Continuano a rimanere residui i finanziamenti per le altre tipologie: l'apprendistato per il diritto-dovere, infatti, ha trovato attuazione solo nella regione Lombardia, mentre negli altri territori gli apprendisti minori continuano ad essere assunti in base alla legge n. 196/97; l'apprendistato in alta formazione, invece, pur rappresentando soltanto il 3,7% del totale degli

³⁷ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma degli impegni per l'apprendistato è disponibile nell'allegato statistico (tabella 7).

³⁸ Il dettaglio delle risorse impegnate per fonte di finanziamento e per Regione e Provincia Autonoma è disponibile nell'allegato statistico (tabella 5).

³⁹ Il dettaglio delle risorse impegnate per tipologia di apprendistato è disponibile nell'allegato statistico (tabella 6).

impegni, registra un incremento rispetto all'anno precedente (nel 2010 le risorse impegnate erano pari al 2,7%), prevalentemente dovuto alle scelte delle Regioni Lombardia e Emilia Romagna di proseguire le sperimentazioni già avviate o di intraprenderne di nuove. Le attività extra formative, ossia le azioni di sistema, invece, vedono una significativa riduzione degli stanziamenti, che passano dal 6,3% del 2010 all'1,8% del 2011.

Nel 2011 la spesa complessiva delle amministrazioni supera i 120 milioni di euro (cfr. tab. 33), ovvero oltre il 62% del totale degli impegni assunti. Il volume maggiore si concentra nelle regioni del Nord, che registrano un incremento rispetto all'anno precedente pari al 20,4%: l'aumento della spesa interessa, tuttavia, i soli territori dell'area occidentale. Rimane sostanzialmente stabile il livello della spesa per il Centro, mentre per le Regioni del Sud si registrano valori in diminuzione rispetto all'anno precedente⁴⁰.

Tabella 33 – Risorse per l'apprendistato spese dalle Regioni e P.A. per formazione apprendistato - 2010 e 2011 e capacità di spesa 2011

Macro-aree	2010 Valori assoluti (in migliaia di euro)	2011 Valori assoluti (in migliaia di euro)	2010/2011 Variaz. % su anno precedente	Capacità di spesa
Nord	79.419.991,02	95.655.146,64	20,4%	76,4%
Nord-Ovest	24.808.959,61	44.389.140,14	78,9%	76,8%
Nord-Est	54.611.031,41	51.266.006,50	-6,1%	76,0%
Centro	10.073.020,34	10.853.581,16	7,7%	45,5%
Sud	17.172.915,30	13.617.839,36	-20,7%	34,1%
Italia	106.665.926,66	120.126.567,16	12,6%	62,8%

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

Analizzando la capacità di spesa delle amministrazioni regionali per il 2011, calcolata rapportando risorse spese e impegnate in uno stesso anno⁴¹ (cfr. tab. 33), emerge che solo nelle aree del settentrione si raggiungono valori elevati intorno al 76%⁴². Nelle rimanenti ripartizioni territoriali si registra una generale diminuzione della quota delle risorse spese rispetto a quelle impegnate: in termini di punti percentuali la variazione negativa più consistente si registra nel Sud con -17,1 punti percentuali, mentre una riduzione più contenuta si evidenzia per le Regioni del Centro (-4,2 punti percentuali).

Prendendo in considerazione l'andamento degli impegni e delle spese per ripartizione geografica, nell'ultimo triennio emergono alcune peculiarità circa la gestione delle risorse finanziarie nei diversi territori⁴³ (cfr. graf. 9).

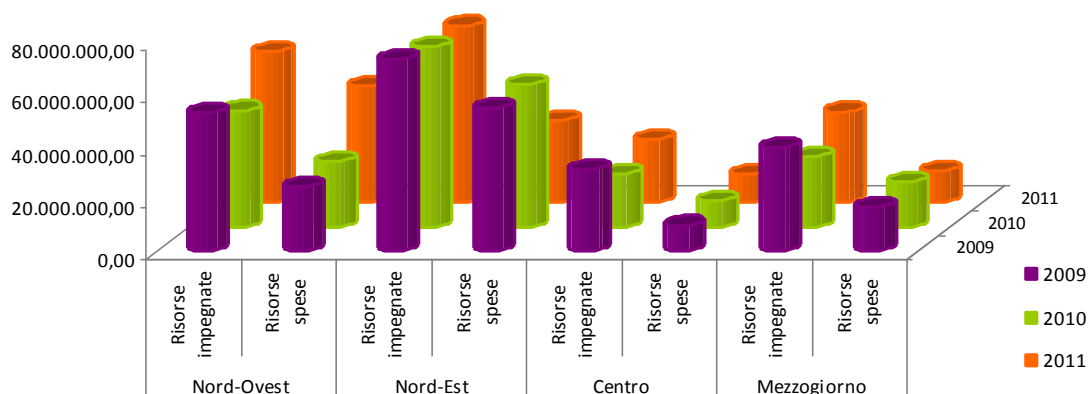
⁴⁰ Il dettaglio per Regione e Provincia Autonoma della spesa per l'apprendistato è disponibile nell'allegato statistico (tabella 10).

⁴¹ Al fine di avere una misura reale della capacità di spesa, tale indicatore andrebbe letto in un quadro più ampio, insieme ad altri indicatori finanziari e su un periodo di tempo più lungo.

⁴² Cfr. allegato statistico (tabella 13).

⁴³ La serie storica dei dati di dettaglio sulle risorse impegnate e spese dalle Regioni e dalle Province Autonome per l'apprendistato dal 2004 al 2011 è disponibile nell'allegato statistico (tabelle 12 e 14).

Grafico 9 - Risorse impegnate e spese nelle ripartizioni geografiche – anni 2009-2011 – valori assoluti



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

Il Nord Ovest raddoppia la capacità di spesa nel triennio⁴⁴. Nell'area del Nord Est i volumi degli impegni nel triennio risultano in leggera decrescita, mentre quelli della spesa mostrano un andamento altalenante. Situazione inversa rispetto a quella appena descritta si registra nell'area centrale, dove sono i volumi della spesa a mantenere un andamento più o meno invariato nel triennio, mentre oscillano i valori dei fondi stanziati, influenzando anche il trend della capacità di spesa⁴⁵. Nel periodo considerato i dati relativi alle Regioni del Sud descrivono una maggior propensione ad investire nell'apprendistato ed utilizzare le relative risorse, con valori più marcati per l'anno 2010.

Ulteriori informazioni di carattere economico-finanziario sono presenti nella Relazione generale sulla situazione economica del Paese (2011) del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che aiutano a delineare il quadro che supporta il sistema apprendistato.

La tabella seguente (cfr. tab. 34) indica che nel corso del 2009 sono stati spesi per l'apprendistato 2,2 miliardi di euro, di cui il 94,3% per la copertura delle sottocontribuzioni di imprese e apprendisti e la restante parte per il finanziamento delle attività formative.

⁴⁴ Cfr. allegato statistico (tabelle 11 e 12).

⁴⁵ Cfr. allegato statistico (tabella 13).

Tabella 34 – Spese per contratti di apprendistato – sottocontribuzioni e sistema di formazione (2003-2009)

Indicatori	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Spesa per l'apprendistato (mln di euro)	2.102	2.187	2.060	1.999 ⁴⁶	2.321	2.161
% su totale incentivi	31,0	34,9	35,8	39,3	42,8	44,0
% su politiche attive (esclusi servizi per l'impiego)	27,3	31,1	32,2	35,0	38,9	39,6
% su politiche attive e passive	12,8	12,9	12,6	13,6	13,5	8,7

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Nell'ambito della spesa per le politiche del lavoro, l'apprendistato continua ad avere un peso consistente, considerando che il costo sostenuto per le sottocontribuzioni e per la formazione è pari al 44% del totale speso per gli incentivi all'occupazione (comprensivi della spesa per la formazione) e rappresenta il 39,6% della spesa totale per le politiche attive del lavoro. Diminuisce, invece, rispetto all'anno precedente, il volume della spesa per l'apprendistato, che si contrae di circa il 7%; di conseguenza si registra anche una riduzione dell'incidenza dell'investimento in apprendistato sulla spesa complessiva per le politiche attive e passive (8,7%).

3.3 L' occupazione e la formazione degli apprendisti minori

Nel 2011 il numero di apprendisti minorenni occupati risulta pari a 6.643 unità, con un decremento del 13,8% rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 35). La flessione, sebbene significativa, è meno consistente rispetto a quella registrata nel biennio 2008-2009 (-26,1%).

Tabella 35 – Apprendisti minori per macro-area anni 2009, 2010 e 2011, Valori assoluti e % e var.% su anni precedenti

Regioni e Province Autonome	Numero Apprendisti	% su tot. Apprendisti	Numero Apprendisti	% su tot. Apprendisti	Numero Apprendisti	% su tot. Apprendisti	Var. % 2009/2010	Var. % 2010/2011
	2009		2010		2011			
Nord	6.427	1,9%	4.864	1,6%	4.371	1,6%	-24,3%	-10,1%
Nord-Ovest	2.512	1,4%	1.671	1,1%	1.379	0,9%	-33,5%	-17,4%
Nord-Est	3.915	2,5%	3.193	2,3%	2.992	2,2%	-18,4%	-6,3%
Centro	1.388	0,9%	928	0,7%	807	0,6%	-33,1%	-13,0%
Sud	2.604	2,3%	1.911	1,9%	1.465	1,6%	-26,6%	-23,3%
Italia	10.419	1,8%	7.703	1,4%	6.643	1,3%	-26,1%	-13,8%

Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS

⁴⁶ La Relazione generale sulla situazione economica del Paese (2009) del Ministero dell'economia e della finanza riporta una rettifica all'ammontare della spesa per la "Formazione nell'esercizio dell'apprendistato, che per l'anno 2007 risulta pari a zero. Tale variazione, quindi, influisce sul totale della spesa per l'apprendistato.

In assenza della regolamentazione e dell'attuazione dell'art. 48 del d.lgs. 276/03, che ha disciplinato l'apprendistato per il diritto-dovere all'istruzione, i dati disponibili per l'anno 2011 continuano a fare riferimento agli apprendisti assunti in base al d.lgs. 196/97.

Dai dati riportati nella tabella 36 emerge che oltre il 60% degli apprendisti minori è concentrato nel Nord Italia, con un peso maggiore per l'area del Nord-Est, che registra un'incidenza del 45%. E' la P.A. di Bolzano a presentare la percentuale più elevata (20,4%) sul totale degli apprendisti minori, seguita dal Veneto (9,9%) e dall'Emilia Romagna (9,2%). Tra i territori del Nord-Ovest è la regione Lombardia ad avere il peso più rilevante con il 13,3%. Gli apprendisti minori assunti nel Centro Italia rappresentano il 12,1% del totale degli apprendisti, mentre le regioni del Sud ne coprono il 22,1%.

La diminuzione della propensione all'utilizzo del contratto di apprendistato per i giovani minori riguarda l'intero territorio nazionale, con incidenze più contenute rispetto al 2010. L'area territoriale del Nord Italia che evidenzia la maggior contrazione, in controtendenza rispetto all'anno precedente, è il Nord-Ovest, con un calo pari al 17,4%, prevalentemente dovuto alle regioni Piemonte e Lombardia. Più contenuta la diminuzione nei territori del Nord-Est (-6,3%), dove la maggiore contrazione si registra nel Friuli Venezia Giulia (-16,7%). Per le regioni del Centro Italia i valori negativi più marcati si registrano in Umbria e nel Lazio, che raggiungono, rispettivamente, il -36,6% ed il -20,2%, mentre per i territori del Sud si distinguono il Molise e la Basilicata, dove, rispetto al 2010, la contrazione nel numero di minori assunti con contratto di apprendistato è pari, rispettivamente, al 40,9% ed al 36,0%.

Confrontando i dati riportati nella tabella 35 con quelli relativi all'universo degli apprendisti (cfr. allegato statistico), risulta che la riduzione delle assunzioni di minori con contratto di apprendistato è più marcata di quella che si registra per i giovani con contratto di apprendistato professionalizzante o alta formazione. Infatti, a livello nazionale, gli "altri apprendisti" diminuiscono nel 2011 del 6,9%, con una variazione negativa che è pari quasi alla metà di quella che si registra per gli apprendisti minorenni. E' indubbio che, rispetto al totale degli apprendisti, i minori continuino a rappresentare solo una piccola quota, che raggiunge l'1,3% nel 2011.

Nel 2011 gli iscritti alle attività formative sono stati 4.362 ovvero il 65,6% degli apprendisti minori occupati. L'approssimazione sui numeri è d'obbligo, dal momento che l'articolazione dell'offerta su più tipologie di intervento al momento non consente di rilevare quanti giovani si distribuiscono su più attività corsuali. Nel corso degli anni il numero degli apprendisti minori in formazione continua a decrescere: il numero di apprendisti coinvolti in attività formative nel corso del 2011 è del 14,9% in meno rispetto all'anno precedente (cfr. tab. 3 allegato statistico)⁴⁷. Nonostante il dato negativo, la flessione registrata nell'ultimo anno risulta comunque più contenuta rispetto al biennio precedente (-27,3%). L'attività formativa dedicata agli apprendisti più giovani rappresenta una quota residuale del totale degli iscritti (2,8%); anche a livello territoriale l'incidenza è molto bassa con una media del 2%. Si distinguono la P.A. di Bolzano e l'Emilia Romagna, con valori che si attestano intorno al 28%.

Il decremento degli apprendisti minori in formazione riguarda quasi tutti i territori: significativi sono i dati del Piemonte, della Lombardia e della P.A. di Bolzano, che registrano una flessione di oltre il 30%, e della Toscana, che dopo aver mostrato un segnale di ripresa nel corso del 2010, indica 11 apprendisti minori iscritti nel 2011 rispetto ai 426 dell'anno precedente. Trend positivi si

⁴⁷ I dati riportati si riferiscono agli allievi che hanno partecipato alle attività formative ex legge n. 196/97 ed ad altri percorsi per apprendisti in diritto-dovere, escludendo quindi dal calcolo i dati relativi alla partecipazione ai moduli aggiuntivi (indicati solo dalla Regione Lombardia). Tale scelta tiene in considerazione che la partecipazione degli apprendisti ai "moduli aggiuntivi" presuppone il loro coinvolgimento alle altre attività formative.

registrano invece per il Friuli Venezia Giulia (24,1%) e per il Veneto. Quest'ultima regione, pur avendo registrato nel corso del 2010 la variazione negativa più consistente, indica 539 apprendisti iscritti nel 2011 rispetto ai 94 dell'anno precedente.

Positivo è invece il dato nazionale relativo al numero di allievi che ha terminato il percorso formativo, pari al 67,5% del totale degli apprendisti iscritti.

L'attività formativa riferita agli apprendisti minori ha sempre fatto riferimento a quella prevista nel d.lgs. 196/97 o a specifici interventi programmati per gli apprendisti minori. Tale scelta è conseguenza della mancata attuazione dell'art. 48 del d.lgs. 276/2003 dedicato all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione. Infatti, come già rilevato, soltanto le Regioni Lombardia e Veneto hanno sottoscritto l'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, per avviare una sperimentazione per l'apprendistato in diritto-dovere di istruzione e formazione.

La Lombardia ha anche provveduto, nel mese di aprile del 2011, ad emanare l'Avviso pubblico per la realizzazione di un'offerta formativa ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 276/03, e ad assegnare, nel mese di luglio dello stesso anno, le risorse per le attività formative ammesse a finanziamento.

La regione Veneto, invece, ha sottoscritto l'Accordo nel mese di marzo del 2011, ma non ha dato seguito all'avvio della sperimentazione a causa dell'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011.

3.4 Gli interventi formativi per i tutor aziendali

I dati comunicati dalle Regioni e Province Autonome indicano che, nel 2011, sono 20.948 i tutor aziendali che hanno preso parte agli interventi formativi previsti dal d.lgs. 276/2003⁴⁸ (cfr. tab. 36). Il dato non comprende la quasi totalità delle Regioni del Sud, infatti, solo il Molise ha inviato informazioni riguardo al numero di tutor formati. Pertanto, il confronto con l'anno precedente a livello di ripartizioni geografiche viene fatto al netto di tale area territoriale.

Il Nord-Ovest detiene il primato per numero di tutor coinvolti in interventi formativi e, nell'anno in osservazione, riporta un incremento, rispetto al 2010, pari al 71%; più contenuta la variazione registrata nel Nord-Est, che è del +34,4%. Le regioni settentrionali che hanno inciso maggiormente su tale aumento sono la Lombardia (+121,1%), nella ripartizione nordoccidentale e il Veneto (+44,8%) in quella nordorientale, ovvero le regioni con il più alto numero di tutor inseriti in attività di formazione.

Nel Centro Italia il valore medio di area non registra significative variazioni rispetto al 2010, mentre, l'andamento regionale mostra consistenti variazioni in termini percentuali in Umbria (+438,5%) e nel Lazio (+115,2%); si tratta, tuttavia, di incrementi poco rilevanti se tradotti in valore assoluto.

⁴⁸ Si tratta di attività formative finalizzate a sviluppare le competenze minime necessarie a svolgere quell'insieme di funzioni, compiti e attività indispensabili per accompagnare l'inserimento dell'apprendista in impresa e realizzare un efficace affiancamento sul lavoro.

Tabella 36 - Partecipanti agli interventi di formazione per tutor aziendali programmati da Regioni e P.A. nel 2010 e 2011 per regione e macro-area – Valori assoluti e variazioni percentuali

Regioni	2010	2011	Variazioni % 2011/2010
Piemonte	2.010	2.896	44,1
Valle d'Aosta	130	64	-50,8
Lombardia	2.569	5.680	121,1
P.A. Bolzano	161	229	42,2
P.A. Trento	636	691	8,6
Veneto	4.159	6.022	44,8
Friuli V. Giulia	624	555	-11,1
Liguria	552	356	-35,5
Toscana	1.282	1.576	22,9
Umbria	26	140	438,5
Marche	2.196	1.568	-28,6
Lazio	479	1.031	115,2
Molise	-	140	-
Campania	927	-	-
Puglia	700	-	-
 Nord	 10.841	 16.493	 52,1
<i>Nord-Ovest</i>	<i>5.261</i>	<i>8.996</i>	<i>71,0</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>5.580</i>	<i>7.497</i>	<i>34,4</i>
Centro	3.983	4.315	8,3
Sud	1.627	140	-91,4
Italia	16.451	20.948	27,3

Fonte: Elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome.

Se si analizza il rapporto fra apprendisti coinvolti nelle attività e tutor aziendali che hanno partecipato ad interventi formativi sullo stesso territorio, si deve registrare una migliore performance nei territori centro-meridionali. Nel rispetto di quanto dettato dalla normativa nazionale⁴⁹, infatti, il rapporto fra apprendisti e tutor formati (cfr. tab. 37) nelle regioni centrali è mediamente di 4 a 1; il miglior risultato si registra nel Mezzogiorno ed in particolare in Molise (unica regione dell'area ad aver inviato il dato) dove tale rapporto si attesta su 2 a 1. Nelle regioni settentrionali, Lombardia e Veneto si allineano sostanzialmente ai valori finora osservati, mentre le restanti regioni registrano un numero più ridotto di tutor formati in relazione al numero di apprendisti. In particolare, la Regione Friuli Venezia Giulia e la Provincia Autonoma di Bolzano hanno il più alto rapporto fra apprendisti e tutor formati. Ciò è dovuto, nel caso del Friuli Venezia Giulia, ad una regolamentazione regionale che prevede, dopo la partecipazione obbligatoria al primo intervento formativo, un aggiornamento ogni tre anni, mentre, nella Provincia di Bolzano è prevista l'esenzione dalla frequenza dei corsi per chi è già "maestro artigiano".

⁴⁹ Ogni tutor aziendale può affiancare un massimo di cinque apprendisti.

Tabella 37 - Rapporto fra apprendisti e tutor aziendali coinvolti negli interventi pubblici di formazione nel 2011- valori assoluti

Regioni	apprendisti	tutor	apprendisti/tutor
Piemonte	27.743	2.896	9,6
Valle d'Aosta	799	64	12,5
Lombardia	23.333	5.680	4,1
P.A. Bolzano	3.280	229	14,3
P.A. Trento	4.756	691	6,9
Veneto	18.750	6.022	3,1
Friuli V. Giulia	7.416	555	13,4
Liguria	2.833	356	8,0
Toscana	5.065	1.576	3,2
Umbria	611	140	4,4
Marche	6.324	1.568	4,0
Lazio	4.738	1.031	4,6
Molise	299	140	2,1
Italia	158.422	20.948	7,6

Fonte: Elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome.

Le previsioni formulate dalle Regioni e dalle Province Autonome per il 2012 indicano un aumento del numero di tutor aziendali formati del 15,7%⁵⁰, incremento che dovrebbe interessare in prevalenza le regioni del Nord-Ovest e quelle del Centro (cfr. tab. 38).

Tabella 38- Attività per i tutor aziendali realizzate nel 2011 e programmate nel 2012 - Valori assoluti e variazioni percentuali

Regioni	realizzato 2011	programmato 2012	Variazione % 2012/2011
Piemonte	2.896	3.000	3,6
Valle d'Aosta	64	39	-39,1
Lombardia	5.680	7.200	26,8
P.A. Bolzano	229	230	0,4
P.A. Trento	691	-	-
Veneto	6.022	4.344	-27,9
Friuli V. Giulia	555	471	-15,1
Liguria	356	778	118,5
Toscana	1.576	2.969	88,4
Umbria	140	662	372,9
Marche	1.568	-	-
Lazio	1.031	1.000	-3,0
Molise	140	-	-
Sardegna	-	760	-
Italia	18.549	21.453	15,7

Fonte: Elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome.

⁵⁰ La variazione è calcolata considerando solo le regioni per le quali è stato comunicato il dato di programmazione per il 2012.